



Roj: **STSJ AND 11783/2017 - ECLI: ES:TSJAND:2017:11783**

Id Cendoj: **41091340012017103386**

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

Sede: **Sevilla**

Sección: **1**

Fecha: **23/11/2017**

Nº de Recurso: **3696/2016**

Nº de Resolución: **3482/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **AURORA BARRERO RODRIGUEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

RECURSO N° 3696/16 IN

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA

SALA DE LO SOCIAL

SEVILLA

ILMA. SRA. DÑA. MARIA BEGOÑA RODRÍGUEZ ALVAREZ.

ILMO. SR. D. JESÚS SÁNCHEZ ANDRADA.

ILMA. SRA. DÑA. AURORA BARRERO RODRÍGUEZ

En Sevilla, a veintitrés de noviembre de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen.

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente:

SENTENCIA N° 3482 /17

En el recurso de suplicación interpuesto por la Sociedad Estatal De Correos y Telégrafos, S.A , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número seis de Sevilla ; ha sido Ponente la ILMA. SRA. DOÑA AURORA BARRERO RODRÍGUEZ.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO : Según consta en autos número 555/14 se presentó demanda por Dª Elena , sobre despido , contra la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos S.A. , se celebró el juicio y se dictó sentencia el día 14/07/16 por el Juzgado de referencia en que se estimó la demanda.

SEGUNDO : En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los siguientes:

"PRIMERO: Dª Elena , viene prestando servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa demandada, desde el día 8/09/2005, en el centro de trabajo de Dos Hermanas, en

virtud de los contratos que luego se dirán , percibiendo un salario diario a efectos de despido de 49,74 euros, folio 70, con la categoría profesional de Personal Operativo (grupo IV).La trabajadora no ha ostentado en el ultimo año cargo sindical o representativo de los trabajadores. Es de aplicación el III Convenio Colectivo para el personal laboral de la sociedad estatal correos y telégrafos.

El iter contractual de la actora ha sido el siguiente:



Eventual por circunstancias de la producción desde el día 8 de septiembre de 2005 hasta el 15 de septiembre de 2005 con jornada de trabajo a tiempo completo y siendo su objeto la acumulación de tráfico. Folio 135 y 136.

Eventual por circunstancias de la producción desde el día 20 de septiembre de 2005 hasta el 30 de septiembre de 2005 con jornada de trabajo a tiempo completo y siendo su objeto la acumulación de tráfico. Folio 137 y 138.

Eventual por circunstancias de la producción desde el día 3 de octubre de 2005 hasta el 15 de octubre de 2005 con jornada de trabajo a tiempo completo y siendo su objeto la acumulación de tráfico. Folio 139 y 140.

Eventual por circunstancias de la producción desde el día 17 de octubre de 2005 hasta el 22 de octubre de 2005 con jornada de trabajo a tiempo completo y siendo su objeto la acumulación de tráfico, notificaciones catastro. Prorrogado en fecha de 23 de octubre de 2005 y hasta el 31 de octubre de 2005. folios 141 y 143.

Eventual por circunstancias de la producción desde el día 5 de diciembre de 2005 hasta el 15 de diciembre de 2005, con jornada de trabajo a tiempo completo y siendo su objeto la campaña de navidad. Prorrogado en fecha de 16 de diciembre de 2005 hasta el 23 de diciembre de 2005. folios 144 a 147.

Eventual por circunstancias de la producción desde el día 27 de diciembre de 2005 hasta el 30 de diciembre de 2005 con jornada de trabajo a tiempo completo y siendo su objeto la campaña de navidad. Folios 148 a 151.

Eventual por circunstancias de la producción desde el día 10.04.2006 hasta el 29.04.2006 con jornada de trabajo a tiempo completo y siendo su objeto la acumulación de tráfico. Folios 152 y 153.

Eventual por circunstancias de la producción desde el día 1.05.2006 hasta el 31.05.2006 con jornada de trabajo a tiempo completo y siendo su objeto la insuficiencia de plantilla.

Eventual por circunstancias de la producción desde el día 24.08.2006 hasta el 31.08.2006 con jornada de trabajo a tiempo completo y siendo su objeto la acumulación de tráfico. Folios 156 y 157.

Modalidad de interinidad de fecha de 2.09.2006 hasta el alta de IT con jornada de trabajo a tiempo completo siendo su objeto la sustitución de trabajadora en IT. Finalizo el día 5 de septiembre de 2006. folios 158 y 159.

Eventual por circunstancias de la producción desde el día 8 de septiembre de 2006 hasta el 15 de septiembre de 2006 con jornada de trabajo a tiempo completo y siendo su objeto la acumulación de tráfico.

Modalidad de interinidad de fecha de 21.09.2006 hasta el alta de IT con jornada de trabajo a tiempo completo siendo su objeto la sustitución de trabajadora en IT. Finalizo el día 22 de septiembre de 2006.

Eventual por circunstancias de la producción desde el día 1 de octubre de 2006 hasta el 31 de octubre de 2006, con jornada de trabajo a tiempo completo y siendo su objeto la insuficiencia de plantilla.

Eventual por circunstancias de la producción desde el día 3 de noviembre de 2006 hasta el 30 de noviembre de 2006 con jornada de trabajo a tiempo completo y siendo su objeto la insuficiencia de plantilla.

Eventual por circunstancias de la producción desde el día 11 de diciembre de 2006 hasta el 22 de diciembre de 2006 con jornada de trabajo a tiempo completo y siendo su objeto la insuficiencia de plantilla por campaña de navidad .

Eventual por circunstancias de la producción desde el día 26 de diciembre de 2006 hasta el 30 de diciembre de 2006 con jornada de trabajo a tiempo completo y siendo su objeto la campaña de navidad.

Modalidad de interinidad de fecha de 24 de enero de 2007 hasta el alta de IT con jornada de trabajo a tiempo completo siendo su objeto la sustitución de trabajadora en IT. Finalizo el día 30 de enero de 2007.

Eventual por circunstancias de la producción desde el día 7 de febrero de 2007 hasta el 17 de febrero de 2007 con jornada de trabajo a tiempo completo y siendo su objeto la campaña electoral.

Eventual por circunstancias de la producción desde el día 19 de febrero de 2007 hasta el 27 de febrero de 2007 con jornada de trabajo a tiempo completo y siendo su objeto la campaña electoral.

Modalidad de interinidad de fecha de 1 de marzo de 2007 hasta el 15 de marzo de 2007 hasta el alta de IT con jornada de trabajo a tiempo completo siendo su objeto la sustitución de trabajadora D^a Raquel por vacaciones . Folio 190.

Eventual por circunstancias de la producción desde el día 1 de abril de 2007 hasta el 30 de abril de 2007 con jornada de trabajo a tiempo completo y siendo su objeto la acumulación de tráfico. Prorrogado en fecha de 1 de mayo de 2007 y hasta el 31 de mayo de 2007.

contrato de Modalidad de interinidad de fecha de 21 de junio de 2007 hasta el alta de IT con jornada de trabajo a tiempo completo siendo su objeto la sustitución de trabajadora D^a. Antonia , en IT . Finalizo el día 10 de julio de 2007.folio 197.



Eventual por circunstancias de la producción desde el día 2.11.2007 hasta el 30 de noviembre de 2007 con jornada de trabajo a tiempo completo y siendo su objeto insuficiencia de plantilla.

Eventual por circunstancias de la producción desde el día 1 de diciembre de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2007 con jornada de trabajo a tiempo completo y siendo su objeto la insuficiencia de plantilla.

Modalidad de interinidad de fecha de 16 de enero de 2008 hasta el 30 de enero de 2008 con jornada de trabajo a tiempo completo siendo su objeto la sustitución de trabajadora Genoveva , por vacaciones. Folio 205 y 206.

Eventual por circunstancias de la producción desde el día 1.02.2008 hasta 29.02.2008 con jornada de trabajo a tiempo completo y siendo su objeto la acumulación de tráfico. Prorrogado en fecha de 1 de marzo de 2008 hasta el 31 de marzo de 2008.

Eventual por circunstancias de la producción desde el día 1 de abril de 2008 hasta el 30 de abril de 2008 con jornada de trabajo a tiempo completo y siendo su objeto la insuficiencia de plantilla.

Eventual por circunstancias de la producción desde el día 1 de mayo de 2008 hasta el 31 de mayo de 2008 con jornada de trabajo a tiempo completo y siendo su objeto acumulación de tráfico. Folio 215.

Contrato de Modalidad de interinidad de fecha de 1 de julio de 2008 hasta reincorporación de trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, con jornada de trabajo a tiempo completo siendo su objeto el desempeño provisional de otro puesto de trabajo al trabajador que seguidamente se indica Jesus Miguel 1/07/2008, y se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto o por el plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.

Se da por reproducidos todos los contratos de trabajo relacionados y que consta en actuaciones a los folios 65 a 218. Se da por reproducido el documento nº 1 del ramo de prueba de la demandada, consistente en la certificación de servicios prestados. Se da por reproducidas las nominas de la actora.

SEGUNDO: Por los servicios médicos del organismo demandado en fecha de 29/05/2007 se considero necesario readaptar a un nuevo puesto de trabajo al trabajador D. Jesus Miguel ,(laboral fijo , Dos Hermanas, Reparto a pie y tras un periodo de IT de 9 meses) debido a las limitaciones sobrevenidas anatómicas y de movilidad, teniendo en cuenta que el INSS con fecha de 20/04/2007 reconoce la limitación en la movilidad de la muñeca derecha en mas de 50% con la consideración de permanente e irreversible como consecuencia de accidente de trabajo . Folio 220.

Por el responsable del servicio de prevención del organismo demandado se acuerdo en fecha de 31 de marzo de 2014, tras el estudio de la documentación medica del trabajador Jesus Miguel , apto para la realización de las funciones de su puesto de trabajo de REPARTO 2. No obstante lo anterior se acuerda que en el caso de tener que levantar cargas superiores a 5 kg con la mano derecha, solicite ayuda de un compañero o utilizar medios auxiliares puestos a su disposición. Dicho acuerdo es recibido en RRHH en fecha de 2/04/2014. folio 222.

D. Jesus Miguel estuvo readaptado por los motivos médicos ya expuestos, al puesto de servicio interior en la UD de Dos Hermanas, desde el 4/04/2008 hasta el 1/04/2014. Con fecha de 2/04/2014 paso nuevamente a su puesto titular como reparto a pie en la misma unidad de distribución, una vez que desde el servicio de prevención del centro directivo comunicaron a RRHH su aptitud para el puesto de reparto a pie. Folio 223. Por certificado de fecha de 12/09/2014 se deja constancia de

que el referido trabajador, esta desempeñando las labores de su puesto como reparto 2 desde el dia 2/04/2014. folio 224

TERCERO: En fecha de 1 de abril de 2014 se le comunica a la trabajadora con efectos de ese mismo día, carta con el siguiente contenido: "de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 apartado b del estatuto de trabajadores , así como en cláusula séptima del contrato de trabajo suscrito entre usted y la sociedad estatal de correos y telégrafos S.A, con fecha de 1 de julio de 2008 al amparo del artículo 4 del Real decreto 2720/1998, de 18 de diciembre , le comunico que dicho contrato quedaron extinguido el día 1 de abril de 2014, por finalización de la causa que dio lugar a la sustitución."

Se da por reproducida dicha carta que consta en las actuaciones al folio 61.

CUARTO: La actora tras los contratos relacionados en el hecho probado anterior, ha celebrado los siguientes contratos con la empresa demandada:

1. Contrato temporal desde el día 1/07/2014 a 30/08/2014 .

Contrato de trabajo temporal desde el día 1/09/2014 hasta el día 30/09/2014 con jornada de trabajo a tiempo completo y siendo su objeto atender a las circunstancias y necesidades del servicio existentes en la localidad



que se especifica en la clausula primera, producidas por la ausencia de personal, motivada por un indice de absentismo de 8,5% en

dicha localidad y/o por los movimientos de plantilla como consecuencia de la gestión de los procesos de provisión de puestos. El contrato quedara automáticamente extinguido transcurrido el periodo indicado. Folio 65 y 66.

QUINTO: La actora ha celebrado los contratos relacionados en el hecho probado PRIMERO, en virtud de su pertenencia a las bolsas de trabajo temporal de correos; ocupa el nº 9 en la bolsa 2011 de atención al cliente de Dos Hermanas y el nº 3 en la bolsa 2011, de reparto de Dos Hermanas. Consta al documento nº 3 del ramo de prueba de la demandada, las bolsas en las que la actora es candidata.

Se da por reproducidos los documentos nº 4 y 5, relativos a los acuerdos de fecha de 19/06/2006 y 20/02/2007, respectivamente. Así como las bases de convocatorias de bolsas de empleo de fecha de 22/07/2005, 7/02/2008, y 22/06/2011. (documentos nº 6-7-8 del ramo de prueba de la demandada).

SEXTO: A la actora se le ha indemnizado a la extinción de los distintos contratos temporales suscritos durante su relación laboral con el organismo demandado con las cantidades que se indican al folio 134 de las actuaciones por un importe de 395,05 euros.

SEPTIMO: La actora presento papeleta de conciliación en fecha de 29/04/2014, y se celebro el acto de conciliación en fecha de 15/05/2014, presentando demanda en fecha de 19/05/2014."

TERCERO .- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandada que fue impugnado de contrario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- El Abogado del Estado, en la representación de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, ha formulado recurso de suplicación contra la sentencia por la que se declaró improcedente el despido de la actora. El recurso fue impugnado por la parte contraria, que solicitó la confirmación de la sentencia recurrida.

SEGUNDO. - Al amparo de lo establecido en el apartado c) del artículo 193 LRJS denuncia el recurrente la infracción, por indebida aplicación, de los párrafos 3 y 5 del artículo 15 ET . Alega que ni se incurrió en fraude en la contratación de la actora, ni se alcanzó el periodo de tiempo exigido en el artículo 15.5 ET .

El artículo 15.3 ET establece que se presumirán indefinidos los contratos temporales celebrados en fraude de ley. La sentencia de instancia concluye la existencia de fraude, y el consiguiente carácter indefinido de la relación de la actora, tras analizar los requisitos del contrato para obra o servicio determinado y razonar que la prestación de servicios de la trabajadora no se atuvo a tales requisitos, en la medida en que desarrolló actividad permanente de la demandada. Ocurre, sin embargo, que, como alega el recurrente, en los hechos probados de la sentencia, en los que se recogen los 29 contratos suscritos por las partes, se advierte que ninguno de ellos lo fue para obra o servicio determinado por lo que el razonamiento efectuado para concluir el carácter fraudulento de los contratos no resulta de aplicación al caso. Pudiera pensarse, en principio, que se trataba de un mero error de transcripción en la denominación de los contratos que pudiera ser soslayado, ahora bien, ello no es así ya que los requisitos que se analizan son los de la modalidad contractual que expresamente se cita y son también estos requisitos los que se aplican a la contratación de la trabajadora. Todos los contratos suscritos lo fueron bajo la modalidad de eventuales por circunstancias de la producción o de interinidad y nada se razona en la sentencia en relación con los requisitos de estas modalidades contractuales y con su aplicación al caso concreto. Por otra parte, de la mera enunciación de las fechas de suscripción de los contratos y de su objeto, no puede deducirse el carácter fraudulento de los mismos. Nada se dice en los hechos probados ni en los fundamentos jurídicos, con valor de tal, en relación con las funciones desarrolladas por la actora durante la vigencia de los contratos suscritos, circunstancias concurrentes o cualesquiera otras que permitieran concluir el fraude que se mantiene. Se produjo, pues, una aplicación indebida del artículo 15.3 ET , sin perjuicio de la conclusión a la que se hubiera podido llegar de existir datos suficientes en los hechos probados para poder analizar la regularidad de las contrataciones eventuales y por interinidad. Debe prosperar, por tanto, el primer motivo del recurso.

TERCERO.- Se ha de analizar, a continuación, si el carácter indefinido de la relación laboral deriva de lo establecido en el artículo 15.5 ET sobre encadenamiento de contratos, teniendo en cuenta que este precepto establece el carácter indefinido de la relación laboral de manera automática por el mero transcurso del tiempo establecido, sin necesidad de fraude o de intención defraudatoria. Se ha de determinar, en primer lugar, cual es la normativa aplicable, debiéndose estar en relación con tal cuestión a lo resuelto por el TS en sentencia de 12/3/14 que estableció lo siguiente: "... La cuestión planteada en el presente recurso de casación para



unificación de doctrina consiste en determinar la normativa aplicable en los supuestos de conversión de un contrato temporal en indefinido por aplicación del artículo 15-5 del Estatuto de los Trabajadores, al superarse con sucesivos contratos temporales los límites allí establecidos, esto es trabajarse más de veinticuatro meses en un periodo de treinta meses. Más concretamente, el problema consiste en determinar si se aplica el art. 15-5 del ET en la redacción que le dio la Ley 43/2006, vigente al tiempo de suscribirse los contratos, o se aplica la redacción que a ese precepto dio la Ley 35/2010, que se encontraba vigente al tiempo de extinguirse el contrato. De la aplicación de una u otra redacción depende el que se computen todos los servicios prestados, aunque los contratos temporales suscritos fuesen para diferente puesto de trabajo ... En efecto las dos sentencias contemplan la existencia de sucesivos contratos temporales, suscritos durante la vigencia de la redacción anterior a la que dio la Ley 35/2010 y extinguidos después de entrar ésta en vigor. Sin embargo, pese a esa identidad esencial, la sentencia de contraste ha aplicado la norma vigente al tiempo de suscribirse el contrato, mientras que la sentencia recurrida ha aplicado la que estaba en vigor al tiempo de su extinción. Procede, por tanto, resolver la contradicción doctrinal existente y determinar que redacción del art. 15-5 del ET es aplicable al caso que nos ocupa. **SEGUNDO.-** La cuestión planteada es resuelta por la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 35/2010 que establece lo siguiente: *"Régimen de entrada en vigor de la limitación del encadenamiento de contratos temporales. Lo previsto en la redacción dada por esta Ley al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la fecha de entrada en vigor de aquélla, si bien respecto a los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración el vigente a 18 de junio de 2010. Respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes del 18 de junio de 2010, seguirá siendo de aplicación, a los efectos del cómputo del número de contratos, lo establecido en el artículo 15.5 según la redacción dada al mismo por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo"*. La aplicación de esta disposición comporta el que, a los efectos previstos en el artículo 15-5 del ET en la redacción que le dio la Ley 35/2010, sólo sea computable el vigente el 18 de junio de 2010 (fecha en que entró en vigor el R.D.L. 10/2010), esto es el último de los contratos celebrados, ya que, así se deduce de la literalidad de la norma. Los demás contratos suscritos antes del 18 de junio de 2010, incluso el último, se computan a estos efectos solo para aplicar el art. 15-5 del ET en la redacción que le dio la Ley 43/2006, lo que supone el respeto de los derechos adquiridos según la normativa anterior estableciéndose el cómputo al efecto de todos los contratos suscritos. La solución dada por la transitoria analizada es acorde con lo dispuesto en el artículo 9-3 de la Constitución en relación con el artículo 2-3 del Código Civil y con la Transitoria Segunda de este texto legal, preceptos que imponen la irretroactividad de las leyes que no dispusieren lo contrario y que los contratos celebrados conforme a la normativa anterior y que sean válidos conforme a ella sigan surtiendo todos sus efectos con las limitaciones que la nueva norma imponga a partir de esta. Precisamente por ello, la citada transitoria segunda dispone que, a efectos de la aplicación de la nueva redacción del art. 15-5 del ET, sólo se computará el último contrato suscrito, el vigente en la fecha en que entró en vigor, pues, en otro caso, la aplicación de la nueva normativa (sobre la indiferencia de que los contratos fuesen para el mismo puesto de trabajo o para otro diferente y de que se hubiese trabajado para la misma empresa o para otra del mismo grupo) habría supuesto la conversión en fijos de muchos contratos temporales el día en que entró en vigor la nueva norma que no dispuso su aplicación con carácter retroactivo, sino que limitó los efectos retroactivos de la misma al último contrato, en cuanto a las novedades que introducía. **TERCERO.-** De lo argumentado en el anterior fundamento se deriva que la doctrina correcta para supuestos como el contemplado consiste en aplicar la redacción del art. 15-5 del ET vigente al tiempo de suscribirse el último contrato temporal concertado antes del 18 de junio de 2010 ..."

Resulta, pues, en aplicación de la anterior doctrina y teniendo en cuenta que el último contrato temporal concertado antes de 18/6/10 se suscribió el 1/7/08, que se ha de aplicar la redacción del artículo 15.5 ET vigente al tiempo de suscribirse el contrato, esto es, la redacción dada al precepto por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, que dice lo siguiente: "5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos ... Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad". La Disposición Transitoria Segunda, por su parte, establece que: "lo previsto en la redacción dada por esta ley al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de 15 de junio de 2006. Respecto a los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del periodo y del plazo previsto en el citado artículo 15.5 se tomará en consideración el vigente a 15 de junio de 2006". Finalmente, y antes de descender al caso concreto, se ha de dejar constancia también de que, por aplicación de lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto



Ley 10/2011 de 26 de agosto de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, se produjo la suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 ET, que se prolongó desde 3/8/11 hasta 31/12/12, aun cuando esta suspensión no suponía la pérdida de la condición adquirida con anterioridad.

La actora suscribió su primer contrato temporal con Correos el 15/9/05, ahora bien, según lo antes expuesto, el contrato a tener en cuenta era el vigente a 15/6/06. De la relación de contratos que figura en los hechos probados resulta que a dicha fecha no existía contrato vigente, ya que el anterior había finalizado el 31/5/06 y el siguiente se suscribió el 31/8/06. Es, pues, este contrato el primero que debe ser tenido en cuenta. El último contrato de 1/7/08 fue de interinidad hasta reincorporación de trabajador con reserva de puesto de trabajo, por lo que queda excluido. El periodo de tiempo existente entre ambos contratos (31/8/06 a 1/7/08) es de 22 meses, por lo que no se alcanzan ni el periodo de 30 meses ni el de 24 exigidos en el artículo 15.5 ET. Incluso computando desde 15/6/06 hasta 1/7/08 el periodo sería solo de 24 meses y medio no alcanzándose tampoco los 30 exigidos. Se produjo, pues, la infracción del artículo 15.5 ET, por lo que el carácter indefinido de la relación laboral sólo podía derivar del carácter fraudulento de los contratos, que ya fue rechazado en fundamento precedente.

CUARTO. - La estimación del recurso formulado por Correos obliga, sin embargo, a la Sala a efectuar un pronunciamiento derivado de la declaración de validez del cese de 1/04/14. Así, en efecto, la válida finalización del contrato de interinidad por la ocupación de la plaza por su titular genera el derecho de la actora al percibo de una indemnización de 20 días por año de servicio, derecho que puede ser reconocido en esta sentencia, al no exigirse una solicitud específica de la misma y al no suponer la introducción de ninguna cuestión nueva que exceda de lo pedido. El TSJ de Madrid, en sentencia de 29/9/17, razonó en un supuesto similar lo siguiente: "... basta con remitirnos a la doctrina que luce en las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 28 de marzo de 2.017, en Pleno y 9 de mayo de 2.017, dictadas ambas en función unificadora, por mucho que hagan méritos a personal laboral indefinido no fijo, lo que no impide que su criterio en este punto sea plenamente extrapolable al supuesto enjuiciado ... Sostiene el Abogado del Estado en la impugnación que con este segundo motivo se pretende introducir en fase de casación una cuestión nueva que no fue invocada en suplicación, al no haber instado anteriormente la demandante el pago de la indemnización correspondiente a la extinción de los contratos temporales a la que se refiere el art. 49.1 letra c) ET ... Alegato que no es atendible, cuando los mismos argumentos de la Sala IV que recoge la sentencia referencial admiten la posibilidad de imponer en estos casos la condena al pago de la indemnización que legalmente corresponda, porque lo que el trabajador reclama cuando solicita la calificación del cese como despido nulo o improcedente no es otra cosa que el abono de la máxima indemnización legal que proceda, sin que sea necesario que se tenga que instar en la demanda la pretensión concreta de una específica cuantía indemnizatoria, de tal manera que la acción ejercitada en reclamación de la indemnización correspondiente al despido improcedente lleva en sí mismo implícita la de la menor indemnización que el antedicho precepto contempla para la extinción de los contratos temporales"

Resulta, pues, en aplicación de lo expuesto, que, habiéndose solicitado por la actora la declaración de improcedencia del despido, ha de estimarse solicitada la indemnización que legalmente le pudiera corresponder por la válida extinción de su relación laboral así como la posibilidad de establecerla en esta instancia.

QUINTO. - En relación con la procedencia, en estos casos, de la indemnización de 20 días a que se hizo alusión en el fundamento precedente se ha de estar a la doctrina establecida por el TS en las sentencias de 28/3/17 y 9/5/17, aplicables a supuestos de cobertura de la plaza por concurso o por finalización de la situación que motivó la sustitución. La primera de las sentencias citadas establece "... El recurso del Abogado del Estado denuncia la infracción del art. 49.1 b), en relación con su apartado c) y con la Disp. Trans. 13ª ET. Sostiene así que la indemnización prevista en la letra c) para la finalización de los contratos temporales para obra o servicio determinado o por circunstancias de la producción no es extensible a otros supuestos, como es el caso de la cobertura de la plaza en los casos de los trabajadores indefinidos no fijos de las Administraciones Públicas. Pero a renglón seguido plantea que la indemnización por fin del contrato debería ser de ocho días y no de veinte, como señala la sentencia recurrida. La cuestión que se plantea viene siendo objeto de múltiples controversias, la mayoría de ellas ya abordadas por esta Sala IV del Tribunal Supremo que ya ha sentado doctrina y establecido criterios a los que se debe estar con relación con las consecuencias del cese de los trabajadores indefinidos no fijos del sector público, habiéndose resuelto que corresponde el abono de la indemnización al art. 49-1-c) del ET. Esta doctrina, sentada en nuestras sentencias de 15 de junio de 2015, 6 de octubre de 2015, 4 de febrero de 2016 y 7 de noviembre de 2016 entre otras es resumida por la citada en último lugar diciendo: "En la STS/4ª/Pleno de 24 junio 2014 nos pronunciábamos en relación con el cese del personal indefinido no fijo de la Administración en el supuesto específico de amortización de las vacantes.



En dicha sentencia, superando anteriores criterios jurisprudenciales contenidos en la STS/4ª de 22 julio 2013 y las anteriores que en ella se citan, se afirma que, tras la entrada en vigor de la Disp. Ad. 20ª ET, había que entender que el sistema legal de amortización de puestos de trabajo en las Administraciones Públicas debía sujetarse a lo dispuesto en los arts. 51 y 52 ET de manera que no resultaba ajustado a derecho proceder a la simple y automática amortización de los puestos de trabajo sin indemnización y sin acudir a las referidas vías legales establecidas para la extinción de los contratos de trabajo por esa causa..." "...En relación con la finalización de esos contratos por la cobertura reglamentaria de la plaza, es éste un supuesto de extinción del vínculo que no puede ser calificado de despido, sino de cese acaecido como consecuencia de la producción de la causa válidamente consignada en el contrato, de conformidad con lo previsto en el artículo 49.1 b) ET ., y a estos casos hemos venido anudando las consecuencias indemnizatorias previstas en la letra c) del mismo precepto, desde el momento en que la calificación de contrato indefinido no fijo comporta la previa existencia de irregularidades en el desarrollo temporal de ese vínculo con la Administración, en la que a pesar de esas irregularidades no cabe alcanzar la condición de fijo, como ocurriría en la empresa privada, por las razones relacionadas con los principios de acceso a puestos públicos..." "... El citado art., 49.1 c) ET establece que el contrato de trabajo se extinguirá por «expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato». Y añade que «A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación». La norma se completa con la Disp. Trans. 13ª ET en cuanto a la aplicación temporal en función de la fecha de contratación..." "... La norma resulta también de aplicación a los trabajadores indefinidos no fijos de la Administración que son cesados por ocupación reglamentaria de la vacante, pues esa solución resulta perfectamente adecuada a la interpretación de la mismas y, además, es acorde con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En concreto en el ATJUE de 11 diciembre 2014 (Asunto León Medialdea v. Ayuntamiento de Huétor Vega, C-86/149), que da respuesta a una cuestión prejudicial española, se deja patente que los denominados trabajadores indefinidos no fijos se hallan incluidos en el marco de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. Además, el TJUE pone de relieve que es contraria a la Directiva una normativa nacional que no incluya ninguna medida efectiva para sancionar los abusos (en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo marco) resultantes del uso de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público. Dado que la medida efectiva puede consistir en una indemnización y que el Ordenamiento jurídico interno español contiene y ese mecanismo en el art. 49.1 c) ET , ninguna justificación podría aceptarse para excluir la indicada indemnización por la mera circunstancia hallarnos ante relaciones de trabajo que se desarrollan del sector público.". 4. La aplicación de la anterior doctrina al presente caso nos llevaría a estimar el recurso del Abogado del Estado, como hemos hecho en supuestos anteriores. No obstante, un examen más profundo de la cuestión, nos obliga a replantearnos la cuestión relativa a la cuantía indemnizatoria que procede en estos casos y a fijar un nuevo criterio cuantitativo con base en las siguientes razones: Primera. Porque la figura del indefinido no fijo, aunque es una creación jurisprudencial, ya es recogida en la Ley, el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por RDL 5/2015, de 30 de octubre, cuyos artículos 8 y 11-1 nos muestran que la norma diferencia al personal laboral en función de la duración de su contrato en fijo, por tiempo indefinido o temporal, pues en otro caso no habría empleado el vocablo indefinido y sólo habría distinguido entre fijos y temporales, lo que conlleva que el personal indefinido no sea equiparable al temporal. Segunda. Porque el origen de la figura del personal indefinido, no fijo, se encuentra en un uso abusivo de la contratación temporal por parte de algún órgano administrativo. Cuando ese uso abusivo de la contratación temporal se lleva a cabo por empresas privadas el contrato se convierte en fijo, (art. 15, números 3 y 5, del ET pero cuando lo hace la Administración, como el acceso a la función pública y a un empleo público en general debe hacerse con escrupuloso respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad (artículos 103 de la Constitución , no puede imponerse esa novación sancionadora de la relación jurídica, por cuanto se facilitaría, igualmente, un acceso fraudulento a un empleo público, al eludirse la aplicación de las normas que velan por el acceso a esos puestos funcionariales y laborales, mediante concursos públicos en los que se respeten los principios de igualdad, mérito y capacidad. Tercera.

Porque, cual se deriva de lo señalado, la figura jurídica del contrato indefinido-no fijo es diferente del contratado temporal y del fijo, lo que plantea el problema de cual debe ser la indemnización que le corresponda por la rescisión de su contrato por la cobertura reglamentaria de la plaza ocupada, por cuanto, al no tratarse de un contrato temporal, parece insuficiente la que hasta ahora le hemos venido reconociendo con base en el art. 49-1-c) del ET pues, dadas las causas que han motivado la creación de esta institución, parece necesario reforzar la cuantía de la indemnización y reconocer una superior a la establecida para la terminación de los contratos temporales, pues el vacío normativo al respecto no justifica, sin más, la equiparación del trabajador indefinido-no fijo a temporal como hemos venido haciendo. Cuarta. Tal como hemos señalado, la



ausencia de un régimen jurídico propio del contrato indefinido no fijo, que el EBEP se ha limitado a reconocer sin establecer la pertinente regulación de sus elementos esenciales -en este caso, el régimen extintivo- obliga a la Sala a resolver el debate planteado en torno a la indemnización derivada de la extinción de tal contrato, cuando la misma se produce por la cobertura reglamentaria de la plaza. 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."

SEXTO. - Se ha de determinar, finalmente, si la doctrina expuesta, referida a trabajadores indefinidos no fijos, es aplicable a interinos por vacantes. La Sala de lo Social del TSJ de Madrid, en sentencia de 29/9/17, en supuesto de interino por vacante cesado por cobertura de la plaza, concluyó, tras analizar las dos sentencias TS mencionadas y la normativa comunitaria, la procedencia del reconocimiento de una indemnización de 20 días por año de servicio. Los razonamientos de la referida sentencia son los siguientes: "... menciona como conculcado el artículo 49.1, en relación con el 52 c), así como el 51.1 y 53.4, todos ellos del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2.015, de 23 de octubre, en vigor a la sazón de la decisión extintiva impugnada. En resumen: mantiene la parte recurrente que la cobertura reglamentaria de la plaza ocupada de manera interina por la actora -gracias a proceso extraordinario de consolidación de empleo- constituye un supuesto válido y eficaz de extinción del contrato de trabajo de interinidad por vacante y, en su consecuencia, no le corresponde indemnización de ninguna clase con arreglo a las previsiones del artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, tesis que sólo podemos compartir parcialmente, ya que si bien es correcta la primera de sus premisas, habida cuenta que no se trata de una amortización de la plaza desempeñada, sino de su cobertura conforme a uno de los tipos de procesos de selección previstos convencionalmente, no por ello cabe concluir que no le venga atribuido el derecho a lucrar una indemnización a causa de tan repetida extinción contractual ... Según proclama la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 9 de mayo de 2.017, ya citada: "(...) En cuya resolución ha de aplicarse la doctrina que establece la reciente sentencia del Pleno de la Sala, de 28 de marzo de 2017, que conoce de un supuesto idéntico al presente en el que se declaró ajustada a derecho la extinción del contrato indefinido no fijo por cobertura reglamentaria de la plaza, habiendo reclamado la trabajadora en su demanda la calificación de ese acto extintivo como despido improcedente". Si esto es así en caso de personal laboral indefinido no fijo, cuánto más tratándose de contrato de interinidad para cobertura de vacante, circunstancia que, a la postre, se produjo -llegando, pues, a su término- a través de uno de los procesos selectivos regulados en el Convenio Colectivo de aplicación 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: ... 2) la posibilidad legal de conceder una indemnización por la extinción de un contrato de interinidad; 3) el eventual importe de esa indemnización ... Así pues, es congruente con lo debatido en instancia que abordemos la problemática referida a si cabe conceder ... una indemnización por válida extinción de su contrato de interinidad ... 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, 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 ... 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 . 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 J ; 212/2014, de 18 de diciembre, FJ 3 , y 99/2015, de 25 de mayo ... 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 . 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" ... 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 : 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 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 '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 '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)" ... 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"... 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)" ... 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 ... Las razones profusamente expuestas en la sentencia firme de la Sección Sexta de esta Sala que acabamos de reproducir revelan que no impide el devengo de la indemnización reclamada subsidiariamente el que la extinción del contrato de trabajo de interinidad por vacante de la demandante con efectos de 30 de septiembre de 2.016 obedeciera a un motivo válido, cual es la cobertura reglamentaria de la vacante desempeñada durante tantos años de forma interina, y no entrañe, por tanto, undespido 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 reseñar ahora el criterio de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo recogido en las ya citadas sentencias de 28 de marzo y 9 de mayo de 2.017 Según la segunda: "(...) 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 ... En conclusión, el motivo se acoge en parte y, de este modo, el recurso en los términos descritos. El cese de la actora con efectos de 30 de septiembre de 2.016 debido a la cobertura reglamentaria de la plaza que ocupó interinamente mediante proceso extraordinario de consolidación de empleo se acomoda al ordenamiento jurídico, por lo que no puede reputarse como despido, pero las circunstancias concurrentes en el nexo contractual que unió a las partes a lo largo de tan prolongado lapso temporal y, sobre todo, la naturaleza de la causa de la decisión extintiva combatida, de la que cabe resaltar su carácter ajeno a la persona de la trabajadora y, a su vez, asimilable a la concurrencia de una condición objetiva, hacen que le asista el derecho a lucrar una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades ..."

SÉPTIMO.- En relación con el cálculo de la indemnización a que la trabajadora tiene derecho se ha de estar a la antigüedad de 8/9/05 establecida en la sentencia de instancia en aplicación de la doctrina de la unidad esencial del vínculo (entre otras, sentencia TS de 25/5/15), antigüedad no cuestionada por el recurrente de manera expresa, y al salario igualmente establecido de 49,74 €/día, lo que determina una indemnización ascendente a 8538,70 €, de la que se ha de deducir la cantidad abonada a la finalización del contrato, 26,42 €, lo que determina el importe concreto a abonar de 8512,28 €.

Procede, en consecuencia, la estimación parcial del recurso con revocación de la sentencia recurrida.

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

FALLAMOS

Con estimación parcial del recurso de suplicación interpuesto por la Sociedad Estatal De Correos y Telégrafos S.A., contra la sentencia dictada en los autos nº 555/14 por el Juzgado de lo Social número seis de Sevilla , en virtud de demanda formulada por D^a Elena , debemos declarar y declaramos que el cese de la actora que se produjo el 1/04/14 constituyó válida finalización de la relación laboral y que el demandado viene obligado a abonarle la suma de 8512,28 € por la finalización de dicho contrato.

Notifíquese esta sentencia a las partes al Excmo. Sr. Fiscal de este Tribunal, advirtiéndose que, contra ella, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá ser preparado dentro de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma, mediante escrito dirigido a esta Sala, firmado por abogado -caso de no constar previamente, el abogado firmante deberá acreditar la representación de la parte-, con tantas copias como partes recurridas, expresando el propósito de la parte de formalizar el recurso; y en el mismo deberá designarse un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica y con los efectos del apartado 2 del artículo 53 LRJS .

En tal escrito de preparación del recurso deberá constar:

- Exposición de "cada uno de los extremos del núcleo de la contradicción, determinando el sentido y alcance de la divergencia existente entre las resoluciones comparadas, en atención a la identidad de la situación, a la igualdad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones y a la diferencia de pronunciamientos".
- Referencia detallada y precisa a los datos identificativos de la sentencia o sentencias que la parte pretenda utilizar para fundamentar cada uno de los puntos de contradicción".
- Que las "sentencias invocadas como doctrina de contradicción deberán haber ganado firmeza a la fecha de finalización del plazo de interposición del recurso", advirtiéndose, respecto a las sentencias invocadas, que



"Las sentencias que no hayan sido objeto de expresa mención en el escrito de preparación no podrán ser posteriormente invocadas en el escrito de interposición".

Una vez firme esta sentencia, devuélvanse los autos al Juzgado de lo Social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

Únase el original de esta sentencia al libro de su razón y una certificación de la misma al presente rollo, que se archivará en esta Sala.

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

PUBLICACION .- Sevilla a 23/11/17.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ