



Roj: **STSJ PV 3968/2017 - ECLI: ES:TSJPV:2017:3968**

Id Cendoj: **48020340012017102378**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **11/12/2017**

Nº de Recurso: **2195/2017**

Nº de Resolución: **2418/2017**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JUAN CARLOS BENITO-BUTRON OCHOA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

RECURSO N°: Suplicación 2195/2017

NIG PV 20.04.4-17/000167

NIG CGPJ 20030.34.4-2017/0000167

SENTENCIA N°: 2418/2017

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 11 de diciembre de 2017.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los Iltmos. Sres. D. PABLO SESMA DE LUIS, Presidente en funciones, D. MODESTO IRURETAGOYENA ITURRI y D. JUAN CARLOS BENITO BUTRON OCHOA, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación interpuesto por EUSKO JAURLARITZA - GOBIERNO VASCO contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. Uno de los de EIBAR (GIPUZKOA) de fecha 6 de julio de 2017, dictada en proceso sobre RPC, y entablado por Lidia frente a **EUSKO JAURLARITZA - GOBIERNO VASCO**.

Es Ponente el Iltmo. Sr. Magistrado D. JUAN CARLOS BENITO BUTRON OCHOA, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

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

"PRIMERO.- Que la demandante ha venido prestando servicios por cuenta y órdenes de la demandada en el Centro Educativo Ibaiondo de Zumárraga con las siguientes circunstancias de antigüedad, categoría y salario:

1. Contrato laboral de interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 22.11.2015 hasta el día 03.12.2015 con el nivel retributivo de Educador.
2. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 05-12-2015 hasta el día 06-12-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
3. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 07-12-2015 hasta el día 06-01-2016 con el Nivel Retributivo Educador.



4. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 07-01-2016 hasta el día 07-01-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
5. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 09-11-2016 hasta el día 11-01-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
6. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 12-01-2016 hasta el día 12-01-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
7. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 15-01-2016 hasta el día 17-01-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
8. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 20-01-2016 hasta el día 20-01-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
9. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 27-01-2016 hasta el día 27-01-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
10. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 29-01-2016 hasta el día 29-01-2016 con el Nivel Retributivo Educador. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 31-2016 hasta el día 31-01-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
11. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 03-02-2016 hasta el día 03-02-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
12. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 04-02-2016 hasta el día 05-02-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
13. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 07-02-2016 hasta el día 07-02-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
14. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 12-02-2016 hasta el día 12-02-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
15. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 15-02-2016 hasta el día 19-02-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
16. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 23-02-2016 hasta el día 23-02-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
17. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 24-02-2016 hasta el día 24-02-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
18. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 26-02-2016 hasta el día 06-03-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
19. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 09-03-2016 hasta el día 11-03-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
20. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 12-03-2016 hasta el día 20-03-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
21. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 25-03-2016 hasta el día 27-03-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
22. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 30-03-2016 hasta el día 03-05-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
23. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 07-05-2016 hasta el día 07-05-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
24. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 08-05-2016 hasta el día 08-05-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
25. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 11-05-2016 hasta el día 07-06-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
26. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 10-06-2016 hasta el día 12-06-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
27. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 30-06-2016 hasta el día 08-07-2016 con el Nivel Retributivo Educador.



28. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 16-07-2016 hasta el día 17-07-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
29. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 21-07-2016 hasta el día 01-08-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
30. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 05-08-2016 hasta el día 12-08-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
31. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 19-08-2016 hasta el día 21-08-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
32. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 29-08-2016 hasta el día 06-09-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
33. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 08-09-2016 hasta el día 26-09-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
34. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 27-09-2016 hasta el día 27-09-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
35. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 29-09-2016 hasta el día 29-09-2016 con el Nivel Retributivo Educador.
36. Contrato Laboral de Interinidad por sustitución en el Centro Educativo Ibaiondo desde el día 05-11-2016 hasta el día 08-11-2016 con el Nivel Retributivo Educador.

SEGUNDO.- Que con motivo de la finalización de la relación laboral, la administración no le ha abonado indemnización alguna.

TERCERO.- Que en caso de estimación de la demanda correspondería percibir a la actora la cantidad de 1.844,60 €.

CUARTO.- Que con fecha 02.12.2016 la demandante formuló solicitud de indemnización por finalización de la relación laboral con dicha administración pública, solicitud que fue denegada en la Resolución de 2017/006 de 24 de enero, notificada a la parte el 09.03.2017."

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

"Que estimando la demanda interpuesta por Lidia contra EUSKO JAURLARITZA - GOBIERNO VASCO debo condenar y condeno a la demandada a abonar a la actora la cantidad de 1.844,60 € en concepto de indemnización por fin de contrato."

TERCERO .- Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado por la parte contraria.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La resolución judicial de instancia ha estimado la pretensión de la trabajadora demandante que solicita la existencia de una extinción contractual temporal de interinidad, que debe ser objeto del abono indemnizatorio según la doctrina comunitaria ya conocida (Stcia.del TJUE 14 de septiembre del 2016, C-596/14 , con cita de la Stcia. del TSJMadrid de 5 de octubre de 2016 y otras varias de nuestro TSJPV recs. 1690 y 1832/16 , entre otros muchos), accediendo a un cálculo y cuantía de una indemnización de 20 días por año de 1844,60 euros.

Disconforme con tal resolución de instancia, el Departamento de Educación Gobierno Vasco presentó Recurso de Suplicación articulando única y exclusivamente un motivo jurídico al amparo del párrafo c) del art. 193 de la LRJS , que pasamos a analizar.

El recurso ha sido impugnado por la demandante.

SEGUNDO. - En lo que se refiere a la revisión jurídica, al amparo del artículo 193 c) de la LRJS , motivando la interposición del recurso extraordinario en el examen de la infracción de las normas sustantivas o de la jurisprudencia, debe recordarse que el término norma recoge un ámbito amplio jurídico y general que incluye las disposiciones legislativas, la costumbre acreditada, las normas convencionales y hasta los Tratados Internacionales ratificados y publicados. Pero además la remisión a la idea de normas sustantivas no impide igualmente que las normas procesales que determinen el fallo de la resolución deban ser también esgrimidas y alegadas como infracción que se viene a producir en supuestos adjetivos, cuales son entre otros los propios de



excepciones de cosa juzgada incongruencia u otros. Y es que la infracción jurídica denunciada debe atenerse al contenido del fallo de la resolución, por lo que en modo alguno la argumentación de la suplicación se produce frente a las Fundamentaciones Jurídicas, sino solo contra la parte dispositiva, con cita de las normas infringidas y sin que pueda admitirse una alegación genérica de normas sin concretar el precepto vulnerado u omisión de la conculcación referida, que impediría en todo caso a la Sala entrar en el examen salvo error evidente iura novit curia o vulneración de derecho fundamental, y en todo caso según el estudio y resolución del tema planteado.

En el supuesto de autos el Gobierno Vasco recurrente denuncia en su único motivo jurídico la infracción de los arts. 15.1.c) en relación al 49.l.c) del ET y la doctrina comunitaria que expone, en contraposición a la de nuestra Sala, insistiendo en la inexigibilidad indemnizatoria o, a la sumo, al abono en menor cuantía, para en su segundo otrosi digo, advertirá la existencia de una nueva cuestión prejudicial planteada por el TSJG, exigiendo en virtud de los arts. 4, 43 y 271.2 de la LECivil, la suspensión del curso del presente recurso de suplicación. Analizaremos las infracciones jurídicas denunciadas.

Es por ello que esta Sala de lo Social del TSJPV debe confirmar, no solo la doctrina respecto del contrato de interinidad y su cobertura reglamentaria, sino que finalmente también debemos confirmar nuestra propia doctrina autonómica en aplicación y asunción del criterio jurisprudencial comunitario (sentencia del TJUE de 14-9-16, C-596/14) que supone una equiparación de derechos indemnizatorios entre trabajadores con contrato de duración determinada (temporales-interinos) y fijos, según nuestros Recursos 1690/16 y 1872/16, ambos de 18-10-16, que recogen lo ya resuelto por el TSJ de Madrid en su sentencia de 5-10-16, Recurso 246714, en aplicación de la doctrina comunitaria, en un ejemplo de prevalencia del derecho comunitario frente al derecho interno y obligación del Juez nacional de sometimiento y determinación de una indemnización procedente de 20 días por año, como interpretación auténtica de la Directiva 1999/70 (Acuerdo Marco) con eficacia vertical en una relación laboral de empleadora pública. Y todo ello, sin exigencia de cuestionarnos la posibilidad de un trámite procesal congruente que evite elementos de confusión, por cuanto, en el supuesto de autos, las partes ya peticionaron, en tiempo y forma, la aplicación subsidiaria de la cuantía indemnizatoria reconocida por la doctrina comunitaria.

En resumidas cuentas, nuevamente nuestra posición doctrinal aplica, de forma directa e inexcusable, el cálculo indemnizatorio de la finalización de los contratos temporales, con exigencia de igualdad de condiciones de trabajo entre trabajadores con contrato de duración determinada, también de interinidad, ya sean temporales o indefinidos, sirviéndose del ejemplo comunitario y bajo el paraguas de un evidente contrato de interinidad con empleador público.

En el mismo sentido los recs. 2063, 1983, 1865, 1623, 1438, 1003, 958, 450/17; 2200, 1139, 762, 495/16, entre otros muchos.

TERCERO. - Por otro lado, el GV solicita la suspensión del proceso en curso en el segundo otrosi del Recurso y en base a la existencia de una cuestión prejudicial planteada por el TSJ de Galicia el 2 de noviembre de 2016, y a su vez estar directamente ligado este proceso a lo que se pueda decidir a causa de la misma por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). Alega en ese sentido los arts. 4, 43 y 271.2, de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC).

No aceptamos esa petición y en base a lo que a continuación desglosamos:

-El proceso laboral se rige, entre otros, por el principio de celeridad, y que a su vez orienta la interpretación y la aplicación de las normas de esa naturaleza ¿ art. 74, de la LRJS -. De tal manera que las causas de suspensión de un procedimiento aparecen delimitadas y son excepcionales.

-Una de ellas es el mutuo acuerdo entre las partes. Sin embargo, aquí no consta esa mutua confluencia de voluntades ¿ art. 83.1, de la LRJS -. Por lo cual no es el caso.

-Es cierto que también es factible por "*motivos justificados*", pero la petición que nos ocupa no encaja en esa expresión, puesto que legalmente está prevista la inmediata celebración de la vista oral en el plazo de diez días, con lo que tal inmediatez mal se compadece con el objetivo que persigue la recurrente.

En ese mismo sentido invocaremos el art. 188.1, de la LEC, y que desglosa toda una serie de supuestos que tampoco son congruentes con esta solicitud empresarial.

-Todas las normas hasta ahora mencionadas se refieren a la vista oral. De tal manera que no siendo ese el trámite en el que nos encontramos, serían de dudosa aplicación.

-Lo mismo puede decirse del art. 271.2, de la LEC, que el GV nos invoca; más teniendo en cuenta que la resolución del TSJ ya era conocida, vista su fecha, antes tan siquiera de que se presentara esta demanda. Debate que eludimos en estos momentos por entenderlo innecesario.



-Está expresamente prevista la suspensión de las actuaciones en caso de que decidiéramos plantear una cuestión prejudicial ¿ art. 23, del Estatuto del TJUE-, o de constitucionalidad al respecto ¿ art. 35.3, de la Ley Orgánica 2/1979 -. Pero esa no es nuestra voluntad, ya que al momento actual vemos clara la interpretación a dar a la normativa y jurisprudencia europea que luego invocaremos. Tampoco la recurrente plantea y menos razona una alternativa de ese signo.

-El auto del TSJ de Galicia, no es un supuesto de prejudicialidad alguna, vía art. 43, de la LEC . En ese mismo orden de cosas, sería imprescindible un mínimo análisis de dicho auto por parte de la recurrente y con el fin de demostrarnos la pretendida similitud. Asimilación que, además, no nos consta.

- Una última reflexión. Es una posibilidad que futuras resoluciones judiciales sobre el fondo del asunto a debate, ya del TJUE, ya de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, puedan alterar nuestra interpretación total o parcialmente. Pero solo cuando tengan lugar y hoy por hoy las desconocemos, procederemos a su estudio y análisis.

Y todo ello, aun incluso teniendo noticia del auto del TS de 25-10-17 que en sede de RCUD, lleva a nuestro Alto Tribunal a plantear una nueva cuestión prejudicial en el caso de Ana de **Diego Porras**, CR 3970/16.

CUARTO .- Por todo lo manifestado procede la íntegra desestimación del recurso de suplicación del Gobierno Vasco recurrente, al no darse las infracciones jurídicas denunciadas, lo que conllevará irremisiblemente a la correspondiente condena de abono en costas, al no darse el beneficio de justicia gratuita, en atención al art. 235.1 de la LRJS , con pérdida de depósito y aplicación de consignaciones si las hubiera.

FALLAMOS

Que **DESESTIMAMOS** el recurso de suplicación interpuesto por el DEPARTAMENTO DE EDUCACION DEL GOBIERNO VASCO contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Vitoria-Gasteiz, en autos 154/2017, seguidos a instancia de Lidia frente al DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO VASCO, confirmando la resolución de instancia.

Se condena en costas a la recurrente que deberá abonar los honorarios del letrado impugnante en cuantía de 300 euros, con pérdida de depósito y aplicación de consignaciones.

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

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

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

E/

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

VOTO PARTICULAR

que realiza el Iltmo. Sr. Magistrado D. PABLO SESMA DE LUIS en el procedimiento por cantidad en el recurso de la Sala nº 2195/17

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

Consideraciones generales:

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La sentencia del TJUE merece las siguientes objeciones.-

Primera. - Dicha sentencia declaró: que la cláusula 4 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ADVERTENCIAS LEGALES.-

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

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

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

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

A) Si se efectúan en una oficina del Banco Santander, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699-0000-66-2195-17.



B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699-0000- 66-2195-17.

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

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ