



Roj: **STSJ M 12531/2017 - ECLI: ES:TSJM:2017:12531**

Id Cendoj: **28079340012017101120**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **24/11/2017**

Nº de Recurso: **863/2017**

Nº de Resolución: **1031/2017**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **JUAN MIGUEL TORRES ANDRES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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

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

Teléfono: 914931977

Fax: 914931956

34016050

**NIG** : 28.079.00.4-2016/0045466

**Procedimiento Recurso de Suplicación 863/2017**

**ORIGEN:** Juzgado de lo Social nº 17 de Madrid Despidos / Ceses en general 1074/2016

**Materia** : Despido

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID**

**SALA DE LO SOCIAL - SECCIÓN PRIMERA**

**Recurso número: 863/17**

**Sentencia número: 1.031/17**

**CM**

Ilmo. Sr. D. JUAN MIGUEL TORRES ANDRÉS

Ilmo. Sr. D. JAVIER JOSE PARIS MARÍN

Ilma. Sra. D<sup>a</sup> ROSARIO GARCÍA ÁLVAREZ

En la Villa de Madrid, a veinticuatro de noviembre de dos mil diecisiete, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución española de 27 de diciembre de 1.978,

**EN NOMBRE DE S.M. EL REY**

**Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE**

**EL PUEBLO ESPAÑOL**

ha dictado la siguiente

**S E N T E N C I A**

En el recurso de suplicación número 863/17 formalizado por el Sr. Letrado D. ÁNGEL LUIS PALMEIRO GIL en nombre y representación de D<sup>a</sup> María contra la sentencia de fecha 28 de marzo de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social número 17 de MADRID , en sus autos número 1.074/16, seguidos a instancia de D<sup>a</sup>



María frente a la CONSEJERIA DE POLITICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID figurando también como parte el MINISTERIO FISCAL, en reclamación por despido, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. JUAN MIGUEL TORRES ANDRÉS, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

### ANTECEDENTES DE HECHO

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

**SEGUNDO:** En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

"PRIMERO.- La parte actora ha venido prestando sus servicios para la demandada desde el 21-2-11, con la categoría profesional de Auxiliar de Hostelería y devengando un salario mensual de 1388,66 euros con prorrata de pagas extras, en virtud de un contrato de interinidad para ocupar la vacante nº NUM000 .

SEGUNDO.- Convocado concurso para la cobertura de plazas, el puesto nº NUM000 fue adjudicado por resoluciones de fecha 22, 27 y 29-7-16 a D<sup>a</sup> Tamara que suscribió el contrato de trabajo correspondiente el día 30-9-16 para iniciar la relación laboral el 1-10-16.

TERCERO.- Mediante carta de fecha 11-8-16 la demandada comunica a la actora la finalización de su contrato con efectos del día 30-9-16 debido a la adjudicación definitiva del NPT NUM000 .

CUARTO.- La demandante ha suscrito un nuevo contrato con la demandada el 28-10-16, de relevo.

QUINTO.- Se ha agotado la vía administrativa."

**TERCERO:** En dicha s e ntencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que desestimando la demanda formulada por D<sup>a</sup> María contra LA CONSEJERIA DE POLITICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, debo absolver y absuelvo a la parte demandada de los pedimentos formulados."

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

**QUINTO:** Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social de Madrid, tuvieron los mismos entrada en esta Sección Primera en fecha 28/07/2017, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

**SEXTO:** Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de autos al mismo para su conocimiento y estudio en fecha 08/11/2017 señalándose el día 22/11/2017 para los actos de votación y fallo.

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

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

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO** .- La sentencia de instancia, dictada en la modalidad procesal de despidos, rechazó en su integridad la demanda que rige estas actuaciones, dirigida -como empresa- contra la Agencia Madrileña de Atención Social, dependiente de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, figurando también como parte el Ministerio Fiscal, y en la que la actora, además de postular la improcedencia del despido que sitúa en 30 de septiembre de 2.016, reclama subsidiariamente sin respetar las mayúsculas del texto original: "(...) la indemnización establecida por el Tribunal de Justicia Europeo por discriminación con respecto al personal indefinido fijo y ratificada por el TSJ de Madrid Sala de Social que determina una indemnización de 20 días por año de trabajo de conformidad a dicha sentencia equiparando (su) despido a uno de los señalados objetivos sin que además haya existido simultaneidad en el pago de la indemnización lo que provoca entre otras interpretaciones la improcedencia del despido".

**SEGUNDO**.- Recurre en suplicación la demandante instrumentando dos motivos, ambos con adecuado encaje procesal y ordenados al examen del derecho aplicado en la resolución combatida. El recurso ha sido impugnado por la contraparte.



**TERCERO.-** Dos precisiones previas en relación con el escrito de contrarrecurso de la Letrada de esta Comunidad. Ante todo, en su segundo otosí se pide *"la suspensión de la tramitación del presente procedimiento"* hasta que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) dé respuesta a las cuestiones prejudiciales suscitadas por otra Sala de suplicación -concretamente, la de Galicia- y un Juzgado de lo Social de Madrid, lo que no consideramos procedente. Según el artículo 234 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (versión consolidada): *"(...) Cuando se plantee una cuestión de esta naturaleza ante un órgano jurisdiccional de uno de los Estados miembros, dicho órgano podrá pedir al Tribunal de Justicia que se pronuncie sobre la misma, si estima necesaria una decisión al respecto para poder emitir su fallo. Cuando se plantee una cuestión de este tipo en un asunto pendiente ante un órgano jurisdiccional nacional, cuyas decisiones no sean susceptibles de ulterior recurso judicial de Derecho interno, dicho órgano estará obligado a someter la cuestión al Tribunal de Justicia"*.

**CUARTO.-** Pues bien, aun aplicando la teoría comunitaria del "litigio concreto", esta Sala no encuentra razón de fuste para promover tal decisión prejudicial, por cuanto no alberga dudas acerca de la interpretación de una norma de Derecho de la Unión Europea, ni, por ende, es menester despejarlas para resolver el pleito sometido a su atención enjuiciadora. Como expresa la sentencia de la Sección Sexta de este Tribunal de 8 de mayo de 2.017 (recurso nº 87/17), que es firme: *"(...) 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)"*.

**QUINTO.-** La segunda matización estriba en que la demandada, que, como vimos, no recurrió en suplicación la sentencia recaída en la instancia, trae a colación en su escrito de impugnación las excepciones de falta de acción e indebida acumulación de acciones que ya suscitó entonces. Obviamente, si no estaba conforme con la respuesta judicial que las mismas recibieron, debió alzarse en suplicación o, a lo sumo, acogerse a la posibilidad que le brinda el artículo 197.1 de la Ley 36/2.011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, consistente en invocar causas de oposición subsidiarias, mas no lo hace así formalmente, por lo que tales defensas, que, por otra parte, difícilmente tendrían acomodo en dicho precepto adjetivo, se abordarán en el marco de la resolución de los motivos que la recurrente articula y no con carácter autónomo.

**SEXTO.-** Dicho esto, el motivo inicial, dirigido, como dijimos, a evidenciar errores *in iudicando*, denuncia como infringidos los artículos 51.1, 52 c), 53 b) y 56 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 atacada, en relación con el 70.1 de la Ley 7/2.007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP). Sostiene, en suma, que la extinción con efectos de 30 de septiembre de 2.016 de su contrato de trabajo de interinidad impropia o por vacante que rigió desde el 21 de febrero de 2.011, esto es, durante más de 5 años y siete meses, representa un verdadero despido que reputa de improcedente con los efectos legales propios de esta declaración. Por su parte, la Juez *a quo* afirma que la citada contratación de duración determinada no se concertó en fraude de ley, ni violentó el artículo 70.1 del EBEP, por lo que no cabe catalogarla como relación laboral indefinida no fija, de modo que -a su entender- no existe despido alguno.

**SEPTIMO.-** El motivo decae. Lo que dispone el artículo 70.1 del EBEP es: *"Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años"*, plazo que el Juzgador considera superado. Reseñar también que el mandato de este precepto legal coincide con su homónimo del vigente Texto Refundido del EBEP aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2.015, de 30 de octubre, en vigor desde el 1 de noviembre de ese año.

**OCTAVO.-** Pues bien, idéntica controversia material a la actual fue examinada por la Sección Sexta de esta Sala de suplicación en su sentencia de fecha 8 de mayo de 2.017, ya comentada antes, en sentido contrario a la tesis que la recurrente sustenta, de modo que elementales razones de seguridad jurídica y de igualdad en la aplicación de la ley conducen a aplicar el mismo criterio, máxime cuando no se ofrece ninguna razón enjuiciadora que aconseje cambiarlo. Así, en ella se expresa: *"(...) Como punto de partida de ese examen hemos de resaltar de manera especial que la provisión de la vacante ocupada por la Sra. (...) se produjo como*



consecuencia de la resolución del proceso extraordinario de consolidación de empleo señalado en los hechos declarados probados cuarto a sexto. La legalidad de este proceso no puede cuestionarse en este caso, ya que: Nada objetan al respecto la sentencia de instancia ni las partes procesales. Tampoco la jurisprudencia. La Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha dictado varias resoluciones en litigios derivados de esa clase de procesos de provisión de puestos de trabajo de personal laboral de las Administraciones públicas, según veremos en las sentencias que citaremos más adelante en los fundamentos octavo y noveno. Por su parte la Sala Tercera ha ratificado en varias ocasiones la competencia de la Comunidad de Madrid para celebrar convocatorias singulares de provisión de personal, funcionario y laboral, conforme a las facultades de su Ley autonómica 1/86 (sentencias de 11 de febrero de 2009, rec. 1299/05, y 25 de febrero de 2009, rec. 2372/05)".

**NOVENO.-** Luego, agrega: "(...) Sentado el presupuesto relativo al sistema de provisión seguido para cubrir la vacante ocupada interinamente por la actora, pasamos a razonar por qué entendemos que no se aplica en este caso la previsión de duración máxima de 3 años de la que habla el inciso final del art. 70.1 EBEP y, correlativamente, por qué no puede hablarse de contrato indefinido. (...) El primer texto del EBEP fue aprobado por la Ley 7/2007, posteriormente derogado por Real Decreto-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en vigor desde 1 de enero de 2015 (sic). No obstante, hay que destacar el contenido coincidente del art. 70 y la disposición transitoria cuarta de ambas leyes que acabamos de mencionar, siendo su texto el siguiente: (...). Vemos en el precepto transcrito que **lo que en él se regula son las formas de provisión para incorporación de personal de nuevo ingreso en las Administraciones públicas** (oferta de empleo público -en adelante 'OPE'- u otro instrumento similar de gestión), **dejando al margen otro sistema de cobertura de vacantes como es el de consolidación de empleo. Por tanto, el marco temporal de tres años para el desarrollo de esos procesos de selección de personal de los que habla el art. 70.1 EBEP no es aplicable a un proceso especial de consolidación de empleo como el seguido en este caso para la cobertura de la vacante de la actora**. Ese proceso especial viene regulado en la disposición transitoria cuarta de las normas de referencia, estableciendo: (...). Así pues, estos procesos de consolidación de empleo se desarrollan en varias fases, lo cual, correlativamente, afecta a la duración del plazo de provisión de vacantes vinculadas a los mismos, sin que tengan preestablecida una duración predeterminada en el EBEP" (los énfasis son nuestros).

**DECIMO.-** Más adelante, sienta: "(...) Dicha disposición de convenio establece un proceso de consolidación de empleo que se desarrolla en tres fases, sujetas al siguiente régimen: 'Undécima. Ordenación y mejora del empleo (consolidación) Con la finalidad de fomentar la movilidad, la carrera profesional y la estabilidad en el empleo del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, reduciendo la temporalidad en el empleo a los niveles mínimos imprescindibles (8 por 100) se establece el programa de actuación que a continuación se desarrolla, que también tiene como finalidad la de favorecer las medidas necesarias para asegurar la ejecución periódica y regular los procesos de cobertura de puestos de trabajo mediante personal fijo. En consecuencia, este plan se ordenará en tres fases sucesivas: 1 En la primera fase, se procederá a convocar, dentro del primer semestre de 2005, un concurso de traslados en el que se incluirán las plazas vinculadas a las Ofertas de Empleo Público pendientes de los años 2001-2004. Excepcionalmente, podrán participar en este concreto concurso de traslados los trabajadores a los que se haya adjudicado puesto en el anterior concurso. 2. En la segunda fase se convocarán, dentro del primer cuatrimestre de 2006, procesos de promoción profesional específica correspondientes a las Ofertas de Empleo Público 1999-2004 para el personal laboral fijo. De forma excepcional y única, este proceso se abordará, a excepción del grupo V, mediante convocatorias de procedimientos de selección bajo el sistema de concurso-oposición, en los que podrán superar la fase de oposición un número de aspirantes mayor que el de plazas y en los que el concurso tendrá por tanto carácter eliminatorio. Las convocatorias en cuestión serán objeto de negociación con las organizaciones sindicales legitimadas (...). 3. En la tercera y última se desarrollará un proceso extraordinario y por una sola vez de consolidación de empleo, mediante convocatorias de procedimientos de selección bajo el sistema de concurso-oposición, en los que podrán superar la fase de oposición un número de aspirantes mayor que el de plazas y en los que el concurso tendrá por tanto carácter eliminatorio. Las convocatorias en cuestión serán objeto de negociación con las organizaciones sindicales legitimadas'. En suma, la cobertura de la vacante de la actora ha seguido el trámite indicado en la norma de convenio que acabamos de transcribir, cuya aplicación ha requerido la ejecución de tres fases sucesivas (concurso de traslados, promoción profesional y concurso oposición), sin que a estos efectos el convenio ni la Orden de convocatoria del proceso fijen plazo de ejecución determinado, ni impongan el de 3 años aplicado por el juzgador de instancia".

**UNDECIMO.-** Por tanto, como primera conclusión podemos sentar que el contrato de interinidad para cobertura de vacante y a tiempo completo que comenzó a regir entre las partes el 21 de febrero de 2011 no vulneró el artículo 70.1 del EBEP, precepto que regula otra tipología de procesos selectivos distintos del extraordinario de consolidación de empleo previsto en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, norma pactada en situación - tiempo ha- de ultractividad o vigencia prorrogada.



**DUODECIMO.-** Entrando ahora en el análisis de si existe, o no, despido, resaltar que en este caso no se cuestiona que la plaza desempeñada interinamente por la actora fue adjudicada tras proceso extraordinario de consolidación de empleo a otra trabajadora, que pasó a ocuparla efectivamente. Así, el ordinal segundo de la versión judicial de los hechos, que no es combatida y permanece, por ende, incólume, relata: *"Convocado concurso para la cobertura de plazas, el puesto nº NUM000 fue adjudicado por resoluciones de fecha 22, 27 y 29-7-16 a D<sup>a</sup> Tamara que suscribió el contrato de trabajo correspondiente el día 30-9-16 para iniciar la relación laboral el 1-10-16 "*, mientras que el siguiente dice: *"Mediante carta de fecha 11-8-16 la demandada comunica a la actora la finalización de su contrato con efectos del día 30-9-16 debido a la adjudicación definitiva del NPT NUM000 "*.

**DECIMOTERCERO.-** Siendo así, la conclusión no puede ser otra que la cobertura reglamentaria de la vacante constituye supuesto válido de extinción del contrato de interinidad objeto de debate. Como proclama la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en Pleno, de 9 de mayo de 2.017 (recurso nº 1.806/15 ), dictada en función unificadora, reiterando el criterio de la de 28 de marzo anterior (recurso nº 1.664/15 ), también unificadora, relativas, ambas, a personal laboral indefinido no fijo: *"(...) En cuya resolución ha de aplicarse la doctrina que establece la reciente sentencia del Pleno de la Sala, de 28 de marzo de 2017 (rcud. 1664/2015), 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 el caso de trabajadores indefinidos sin fijeza, cuánto más tratándose de contrato de interinidad para cobertura de vacante, circunstancia que, al cabo, se produjo, llegando, pues, a su término a través de uno de los procesos selectivos que disciplina la norma convencional aplicable. Por consiguiente, el motivo se rechaza.

**DECIMOCUARTO.-** Como quiera que la Letrada de la Comunidad de Madrid continúa insistiendo en la defensa de falta de acción, la abordaremos aunque no sea acogible, ni, por consiguiente, constituya la razón determinante del fracaso del motivo. Para ello, se funda en el hecho probado cuarto de la sentencia de instancia -no impugnado-, a cuyo tenor: *"La demandante ha suscrito un nuevo contrato con la demandada el 28-10-16, de relevo"*, circunstancia que en nada empece la acción de despido ejercitada. Nos explicaremos.

**DECIMOQUINTO.-** Téngase en cuenta que la eficacia extintiva de la decisión que esta Administración Autonómica adoptó el 30 de septiembre de 2.016 resulta concluyente y sin posibilidad de ulterior retractación una vez materializada, por lo que la trabajadora cuenta con acción para reclamar por despido, el cual no puede entenderse enervado por el mero dato de haber sido contratada de nuevo con carácter temporal casi un mes después de su cese, medida extintiva que siguió desplegando plenos efectos jurídicos -en suma, permaneció activa- pese a la nueva contratación laboral. A mayor abundamiento, el contrato temporal a que se refiere el ordinal cuarto de la versión judicial de lo sucedido, el cual obra a los folios 41 y 42 de las actuaciones, se celebró el 28 de octubre de 2.016 con vigencia desde el día 31 del mismo mes, lo fue en la modalidad de relevo y, lo que es más, a tiempo parcial, a diferencia del de interinidad por vacante iniciado el 21 de febrero de 2.011 que era a tiempo completo, de forma que mal cabe negar la realidad y eficacia de la ruptura del vínculo contractual anterior de la que trae causa la acción de despido que nos ocupa.

**DECIMOSEXTO.-** Como expusimos en la sentencia de esta misma Sección de 16 de junio de 2.017 (recurso nº 348/17 ), que es firme: *"(...) No se trata aquí de dirimir si existe una unidad esencial del vínculo, la cual -en hipótesis- podría desplegar sus efectos en orden a una eventual antigüedad a efectos indemnizatorios cuando finalizara el nuevo nexo contractual de no haberse impugnado la primera extinción. La controversia material que se plantea es otra y, bien mirado, más sencilla: determinar si el cese acordado el 30 de septiembre del pasado año entraña un despido que deba declararse improcedente y, de no ser así y, por tanto, si fue regular por haberse acomodado a la legalidad, dilucidar si, cuando menos, le corresponde percibir por el tiempo trabajado bajo tal régimen de interinidad una indemnización derivada de la expresada extinción contractual que la demandante cifra en veinte días de salario por año de servicio, pero que podría ser ésta u otra inferior. (...) Como en supuesto similar dijimos en sentencia de 28 de septiembre de 2.012 (recurso nº 3.822/12 ), que es firme: '(...) Así lo tiene entendido una consolidada doctrina jurisprudencial, de la que, por todas, citaremos la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 7 de diciembre de 2.009 (recurso nº 2.686/08 ), dictada en función unificadora, a cuyo tenor: (...) Si se examina con detenimiento lo sucedido en el presente caso se llega sin dificultad a la conclusión de que ha existido un despido. (...) Las sentencias citadas declaran o confirman la improcedencia de los despidos que se han producido como consecuencia de la decisión de l. de no subrogarse en la posición de empleadora de G., sin que para la aceptación de los despidos haya sido obstáculo la contratación temporal ex novo de los trabajadores afectados por l. **La nueva contratación no enerva el efecto extintivo, sino que lo confirma; no hay continuidad de la relación laboral, sino nueva relación que excluye a la primera. (...) Pero, aparte de que no se trata del mismo supuesto que aquí se resuelve, la continuidad de la prestación de servicios en la misma empresa no altera la existencia de un despido, si se ha producido un efecto extintivo respecto a la primera relación; efecto cuya impugnación entra en el marco de la garantía de la tutela judicial efectiva, pues***



**la nueva contratación no elimina las consecuencias extintivas, que si no fuesen impugnadas se consolidarían. La continuidad de la prestación de servicios afectará -si procede- al devengo de los salarios de tramitación** en orden al descuento que prevé el apartado b) del número 1 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores , descuento que puede ser parcial y aplicarse a la misma empresa'. *En suma, el despido frente al que se alzan las dos recurrentes se produjo realmente el (...), por lo que la falta de acción desde una perspectiva material que el iudex a quo apreció no es admisible' (...)*" (las negritas son nuestras). Tampoco lo es -añadimos ahora- desde el prisma de la capacidad procesal para impugnar la decisión extintiva objeto de debate.

**DECIMOSEPTIMO.-** Y al cabo señalamos: "(...) *la firma de otro contrato de la misma modalidad el 31 de octubre de 2.016 en modo alguno priva de contenido a la acción de despido ejercitada principalmente, ni tampoco a la de reclamación de una indemnización dimanante de tan repetida extinción contractual, habida cuenta que la nueva contratación, independientemente del tiempo transcurrido entre una y otra, constituye un vínculo jurídico ex novo y diferente que no cabe reputar de continuación del anterior, ni enerva la eficacia extintiva de la medida adoptada el 30 de septiembre de ese año, en la que solamente podría influir en orden al devengo de posibles salarios de trámite. Por tanto, la excepción de falta de acción fue indebidamente apreciada en la resolución recurrida*". En resumen, el motivo claudica, mas por las razones descritas anteriormente, y no por la falta de acción que alega la Comunidad de Madrid.

**DECIMOCTAVO.-** El segundo y último, con igual amparo adjetivo que el precedente, señala como conculcado el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores . Se endereza, al cabo, a que aunque se entendiera inexistente el despido denunciado se reconozca, al menos, a la actora el derecho a percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades. En este punto es donde la Administración Autonómica hace hincapié en la excepción de indebida acumulación objetiva de acciones, que no cabe atender, para lo que basta con remitirnos a la doctrina que luce en las referidas sentencias del Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 28 de marzo y 9 de mayo de 2.017 , por mucho que hagan méritos a personal laboral indefinido no fijo, lo que no impide que los criterios que sobre esta cuestión sientan sean plenamente extrapolables al supuesto enjuiciado.

**DECIMONOVENO.-** Al respecto, la reseñada en segundo lugar proclama: "(...) *Sin que esto suponga incurrir en incongruencia ultra petita, puesto que como ya hemos señalado, la acción de despido ejercitada en la demanda (...), 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*". Se trata, como se ve, de queja que fue desoída, haciéndolo también en el apartado 3 del fundamento segundo de la misma, donde la Sala afirma: "(...) *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*", criterios que permiten desechar cualquier alegación respecto de una supuesta indebida acumulación de acciones, al estar implícita la indemnización subsidiariamente propugnada en la acción de despido que se promueve.

**VIGESIMO.-** Dicho esto, el motivo prospera. Como expone la sentencia firme de la Sección Sexta de este Tribunal de 8 de mayo de 2.017, cuyos criterios esta Sección Primera ha asumido en ocasiones anteriores: "(...) *El tercero y último aborda el tema de la eventual indemnización que pudiera corresponder a la actora por la lícita extinción de su contrato de interinidad. En orden a fijar nuestra respuesta consideramos que se deben abordar estas cuestiones: 1) el contraste entre los eventuales términos en que se planteó esta petición en instancia y en la fase de suplicación del proceso; 2) la posibilidad legal de conceder una indemnización por la extinción de un contrato de interinidad; 3) el eventual importe de esa indemnización. A propósito del primero de esos extremos: Como hemos dicho, la demanda pidió que se declarara la existencia de despido y, en su defecto, 'se proceda a la indemnización prevista en el ET para el despido improcedente o subsidiariamente se le abone la indemnización establecida por cese en contrato de tiempo cierto'. En el acto del juicio la CM sostuvo (...) que en orden a fijar esa indemnización no podía ser aplicada la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2015 (sic) , exponiendo las razones en las que basaba esa opinión. El juzgador de instancia hizo cita en el fundamento de derecho séptimo de la resolución ahora impugnada ante este Tribunal a la sentencia del Tribunal de Justicia Europeo de '14 de septiembre de 2015 ' (se refería en realidad a la sentencia de 14*



de septiembre de 2016, asunto C-596/14 , **Diego Porras**), si bien no hizo mención alguna sobre su eventual incidencia en el caso presente, ya que, como se ha dicho, aquél calificó la extinción del contrato de la actora como despido improcedente con la indemnización ordinaria prevista para estos casos, lo cual nada tenía que ver con dicha sentencia comunitaria" .

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

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

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



por el propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En estos casos, el desconocimiento y preterición de esa norma de Derecho de la Unión, tal y como ha sido interpretada por el Tribunal de Justicia, puede suponer una 'selección irrazonable y arbitraria de una norma aplicable al proceso', lo cual puede dar lugar a una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva ( STC 145/2012, de 2 de julio, FFJJ 5 y 6)'. O, lo que es lo mismo: cuando una norma comunitaria ha sido interpretada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en sentido opuesto al que resulta de la normativa interna española, debe tenerse en cuenta el principio de primacía del Derecho de la Unión Europea".

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

**VIGESIMO-QUINTO.-** Añade también: "(...) 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'".

**VIGESIMO-SEXTO.-** Asimismo, razona: "(...) 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)".

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

**VIGESIMO-OCTAVO.-** Las razones profusamente expuestas en la sentencia firme de la Sección Sexta de este Tribunal que hemos reproducido en buena medida revelan que no empece el devengo de la indemnización que la actora postula el que la extinción del contrato de trabajo de interinidad por vacante con efectos de 30 de septiembre de 2016 obedeciera a un motivo válido, cual es la cobertura reglamentaria de la plaza desempeñada interinamente durante varios años, y no entrañe, en suma, un despido objetivo en sentido técnico-jurídico, aunque, eso sí, se base en causa no inherente a su persona o, si se quiere, de índole no subjetiva. Por ello, no es ocioso recordar ahora la doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en Pleno, que luce en las sentencias ya reseñadas de 28 de marzo y 9 de mayo de 2017, sin perjuicio, como vimos, de



que se refieran a personal laboral indefinido sin fijeza. Como expone la segunda de ellas: "(...) *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* " (los énfasis nuevamente son nuestros).

**VIGESIMO-NOVENO.-** En conclusión: el motivo, cuyo objeto radica en pretender el abono de tan repetida indemnización por la extinción del contrato de interinidad por vacante que unió a los litigantes durante algo más de cinco años y 7 meses, se estima y, con él, el recurso, habida cuenta que si bien el cese de la actora en 30 de septiembre de 2.016 debido a la terminación del proceso extraordinario de consolidación de empleo y consiguiente adjudicación de la plaza que venía ocupando con carácter interino se acomoda al vigente ordenamiento jurídico, la prolongada duración de tal nexo contractual, lo que hace difícilmente entendible que desde la perspectiva del Derecho del Trabajo se intitule como temporal, al igual que la naturaleza de la causa de la decisión extintiva, de la que cabe predicar su carácter ajeno a la persona de la trabajadora y, a su vez, asimilable a la concurrencia de una condición o circunstancia objetiva, llevan a que le asista el derecho a lucrar por equiparación al personal laboral indefinido la indemnización que reclama. Significar, por último, que la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el Anexo a la Directiva 1.999/70/CE, de 28 de junio, lo que persigue es precisamente evitar e, incluso, penalizar la utilización abusiva de la contratación temporal, lo que se caracteriza no sólo por el número de contratos de tal índole celebrados, sino también por el tiempo que duró la vinculación bajo este régimen, aunque se trate de uno solo.

**TRIGESIMO.-** Por tanto, este motivo se acoge y, con él, el recurso parcialmente, sin que por ello, y dada la condición laboral con que litiga la recurrente, haya lugar a la imposición de costas. Finalmente, si el salario regulador de la trabajadora es de 45,65 euros diarios [1.388,66 euros (hecho probado primero) por doce meses y la suma resultante dividida por 365 días], el montante indemnizatorio asciende, s.e.u.o., a un total de 5.173,67 euros.

## FALLAMOS

Estimamos parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por DOÑA María , contra la sentencia dictada en 28 de marzo de 2.017 por el Juzgado de lo Social núm. 17 de los de MADRID , en los autos núm. 1.074/16, seguidos a instancia de la citada recurrente, contra la AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCION SOCIAL (CONSEJERIA DE POLITICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID), figurando también como parte el MINISTERIO FISCAL, en materia de despido y, en su consecuencia, debemos revocar y revocamos la resolución judicial recurrida y, con estimación, también en parte, de la demanda rectora de autos, debemos declarar, como declaramos, que la decisión extintiva frente a la que se alza la actora ocurrida el 30 de septiembre de 2.016 no constituye despido, condenando, no obstante, a la demandada a que satisfaga a la trabajadora la suma de 5.173,67 euros (CINCO MIL CIENTO SETENTA Y TRES EUROS CON SESENTA Y SIETE CENTIMOS), en concepto de indemnización por la extinción de la relación contractual que como trabajadora interina mantuvo sin solución de continuidad desde el 21 de febrero de 2.011 hasta el 30 de septiembre de 2.016, ambos inclusive, con la expresada Administración, a la que absolvemos del resto de pedimentos deducidos en su contra. Sin costas.

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

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

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

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

Asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación para unificación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, deberá acreditarse ante esta Sala



al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico del depósito de 600 euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente número 2826 0000 0008 6317 que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco de Santander, sita en el Paseo del General Martínez Campos 35, Madrid, 28010 de Madrid,

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

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF/CIF de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2826 0000 0008 6317.

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

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

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

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