



Roj: **STS 1920/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:1920**

Id Cendoj: **28079140012019100341**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **09/05/2019**

Nº de Recurso: **318/2018**

Nº de Resolución: **354/2019**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 11810/2017,**
STS 1920/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 318/2018

Ponente: Excm. Sra. D.^a Concepcion Rosario Ureste Garcia

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 354/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Fernando Salinas Molina

D.^a. Rosa María Viroles Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D.^a. Concepcion Rosario Ureste Garcia

En Madrid, a 9 de mayo de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación procesal de Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid, contra la sentencia dictada el 26 de octubre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en recurso de suplicación nº 551/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 14 de marzo de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid, en autos nº 1069/2016, seguidos a instancia de D. Rubén frente a Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid, sobre despido.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Concepcion Rosario Ureste Garcia.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 14 de marzo de 2017, el Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando la excepción de indebida acumulación de acciones, desestimo la pretensión principal de declaración de improcedencia del despido deducida en la demanda promovida por D. Rubén, frente a la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID, inexistente el despido alegado por haberse producido la válida extinción del contrato de trabajo de interinidad suscrito por las partes en su día; y estimando la pretensión de reconocimiento de una indemnización por la extinción del



contrato de trabajo, condeno a la demandada a abonar a la actora una indemnización por importe, de 3608,84 €, por consecuencia de la extinción de su contrato de trabajo".

SEGUNDO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO .- Que el actor ha venido prestando sus servicios para la Comunidad de Madrid, Consejería de Educación, en el IES San Cristóbal de los Ángeles desde, el 7 de noviembre de 2012, con la categoría profesional de Auxiliar de Hostelería, Area C, percibiendo un salario mensual de 1.375,87 e, con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias .- SEGUNDO.- Que la relación laboral nació y se formalizó mediante la suscripción, el 6 de noviembre de 2012, de un contrato de trabajo de interinidad a tiempo completo, estipulándose en la cláusula segunda que el trabajador contratado ocupará provisionalmente de forma interina la vacante n° NUM000 vinculada a oferta de empleo público de BOLSA AD00.- TERCERO .- Que por resolución de fecha 29 de septiembre de 2016 del director de Área Territorial Madrid Norte le fue comunicado al actor la extinción de su contrato de acuerdo con la condición resolutoria pactada en el mismo.- CUARTO .- Que por Resolución, de 27 de julio de 2016, de la Dirección General de Función Pública (BOCM de 29/07/2016) se procedió a la adjudicación de destinos correspondiente al proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de Auxiliar de Hostelería (Grupo V, nivel 1, Area C), en la que se acuerda adjudicar la plaza n° NUM000 a Dña. Carmela , con la cual la demandada ha suscrito, de conformidad con la referida Resolución, un contrato de trabajo indefinido, el 29 de agosto de 2016 (documento n° 8 del ramo de la demandada que se tiene por reproducido), para ocupar el puesto de trabajo n° NUM000 , correspondiente a la categoría Auxiliar de Hostelería, en turno de mañana en el San Cristóbal de los Angeles.- QUINTO .- Que no ostenta ni ha ostentado en el año anterior la cualidad de representante unitario o sindical de los trabajadores".

TERCERO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por las representaciones procesales de D. Rubén y Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 26 de octubre de 2017 , en la que dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta la siguiente parte dispositiva: "Desestimamos los recursos de suplicación interpuestos por las representaciones letradas de D. Rubén y la COMUNIDAD DE MADRID (Consejería de Educación, Juventud y Deporte), contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n° 23 de Madrid, de fecha catorce de marzo de dos mil diecisiete , en sus autos n° 1069/2016, confirmando íntegramente la resolución impugnada. Sin costas".

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, por la representación de Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid, se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 29 de junio de 2017 (R. 498/17) y se invoca en esencia el artículo 49.1 c) ET .

QUINTO.- Por providencia de esta Sala, se procedió admitir a trámite el citado recurso, y no habiéndose personado la parte recurrida pese a haber sido emplazada, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó escrito en el sentido de considerar procedente el recurso e instruida la Excma. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 8 de mayo de 2019, en el que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La cuestión nuclear deducida en este recurso de casación para la unificación de doctrina gira en torno a la procedencia o no de la indemnización por el cese acaecido tras la cobertura en proceso extraordinario de consolidación de empleo de la plaza ocupada interinamente.

La sentencia recurrida es la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en fecha 26 de octubre de 2017 , confirmatoria de la de instancia, que a su vez declaraba inexistente el despido alegado por haberse producido la válida extinción del contrato de trabajo de interinidad suscrito por las partes en su día y estimaba la pretensión de reconocimiento de una indemnización por la extinción del contrato de trabajo. Reproduciendo otro precedente de la propia Sala, en suplicación se desestima el recurso formulado por la Consejería de la CAM, entendiéndose procedente el percibo de la indemnización de 20 días de salario por cada año de trabajo efectivo. Desestima también el de la parte actora en el que postulaba la declaración de nulidad o subsidiariamente la improcedencia de su despido.

2. El Ministerio Fiscal, en el trámite previsto en el artículo 226.3 LRJS , informa la procedencia de aplicar la nueva doctrina del TJUE, dejando sin efecto la indemnización fijada por la sentencia.

SEGUNDO. - 1. Procede en primer término analizar la concurrencia del requisito de contradicción previsto en el artículo 219.1 LRJS , requisito que comporta la necesidad de una igualdad "esencial", sin que por lo tanto



medie diferencia alguna que permita concluir que, a pesar de la contraposición de pronunciamientos en las sentencias contratadas, ambos puedan resultar igualmente ajustados a Derecho y que por ello no proceda unificar la doctrina sentada. Entre las más recientes resoluciones que recuerdan esta doctrina cabe citar las SSTs de fechas 18/12/2018, rcud 710/2017 o 4/12/2018, rcud 3547/2016 .

Al efecto, los datos fácticos a destacar de la recurrida son los que siguen: 1) el actor ha venido prestando sus servicios para la Comunidad de Madrid, Consejería de Educación desde el 7.11.2012, con la categoría profesional de Auxiliar de Hostelería. 2) Las partes suscribieron contrato de trabajo de interinidad a tiempo completo, estipulándose en la cláusula segunda que el trabajador ocupará provisionalmente de forma interina la vacante nº NUM000 vinculada a oferta de empleo público de BOLSA AD00. 3) En fecha 29.09.2016 fue comunicado al actor la extinción del contrato de acuerdo con la condición resolutoria pactada en el mismo. 4) Por Resolución de 27.07.2016 de la Dirección General de Función Pública se adjudicó la plaza nº NUM000 a otra trabajadora, en el proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de aquella categoría. 5) La demandada ha suscrito, conforme dicha resolución, un contrato de trabajo indefinido, el 29.08.2016 con esa otra trabajadora.

2. La sentencia de contraste es la dictada por la misma Sala en fecha 29 de junio de 2017 (R. 498/17). Parte de los siguientes datos fácticos: 1) la actora vino prestando servicios para la Consejería de Educación, Juventud y Deportes de la CAM desde el 12/9/2014, con la categoría profesional de Auxiliar de Hostelería, en virtud de contrato de interinidad para cobertura de vacante núm. NUM001 de la categoría de Auxiliar de Hostelería, vinculada a la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2000. 2) El proceso se convocó por Orden de 3/4/2009 y en resoluciones de 22, 27 y 29 de julio de 2016 se procedió a la adjudicación de destinos con efectos de 1/10/2016. 3) El puesto de trabajo nº NUM001 fue adjudicado a otra trabajadora quien suscribió contrato de trabajo indefinido el 29/8/2016 y efectos del 1/10/2016. 4) El 29/9/2016 la demandada declaró extinguida la relación laboral de la actora con efectos de 30/9/2016.

3. Mientras que la sentencia ahora impugnada confirma el derecho a percibir la indemnización de 20 días de salario por año trabajado, siguiendo el criterio de la Sala y STJUE 14.09.2016 (C-596/14), la de contraste entiende que no procede dicha indemnización señalando que dicha doctrina venía referida a trabajadores indefinidos no fijos, coincidiendo ambas en la inexistencia de relaciones indefinidas no fijas en los casos objeto de comparación. La referencial, sin desconocer la doctrina de la Sala, explicita que el hecho de que el contrato de interinidad por vacante haya durado más de 3 años no lo convierte en indefinido no fijo, porque el artículo 70 EBEP va referido al personal de nuevo ingreso en las Administraciones Públicas, y por eso no resulta de aplicación al caso, considerando, en consecuencia, que el cese se ha realizado con arreglo al artículo 15 ET y al RD 2728/1998, y que no procede la indemnización porque así lo señala expresamente el art. 15.1.c) ET , atendida la propia naturaleza del contrato interino.

Se aprecia la concurrencia del necesario requisito de contradicción en el punto indicado del derecho a la percepción de indemnización, en el que los fallos de las sentencias comparadas se muestran divergentes.

TERCERO.- 1. Habilitado el acceso al fondo del debate, respecto del cual el recurrente cita en esencia las previsiones del artículo 49.1.c) ET , analizando igualmente los pronunciamientos de la STJUE de 14.09.2017, el Auto de esta Sala de 25.10.2017 y arts. 51 y 52 c) ET , procederemos a su examen, reiterando antes que la pretensión originaria de la parte actora atinente a la existencia de una relación indefinida no fija fue rechazada en la instancia, señalando la sentencia que se había producido una válida extinción del contrato de interinidad, lo cual fue confirmado en fase de suplicación, y no ha sido recurrido por el trabajador. Por este motivo tampoco en este caso se dan elementos que nos obliguen a responder a cuestiones relacionadas con la larga duración de los contratos temporales, como apuntaba la ya citada STJUE de 5 junio 2018 (Montero Mateos -C-677/16 -). (STS, Pleno de fecha 13.03.2019, rcud 3970/2016).

2. En relación al núcleo de la presente Litis, de la procedencia o no del abono de la indemnización prevista en el artículo 53 ET tras la válida finalización del contrato de interinidad por vacante, debida a la cobertura reglamentaria de ésta última, la doctrina correcta se encuentra en la sentencia de contraste -que es la plasmada en el voto particular contenido en la recurrida- pues en ella se determina la inexistencia de dicha indemnización, al igual que concluimos en el rcud 3921/2017 deliberado en este día, en el que se plantea una cuestión similar, aunque con diferente resolución referencial pero dictada por la misma Sala de instancia aplicando análoga doctrina.

Decimos en el recurso referido que: "En efecto, partiendo del dato normativo incuestionable de que nuestro ordenamiento jurídico no ha previsto ningún tipo de indemnización por finalización del contrato temporal de interinidad, hay que señalar que la doctrina contenida en la STJUE de 14 de diciembre de 1996, (asunto C-596/14, de Diego Porras) fue rectificadora por las SSTJU de 5 de junio de 2018, Asuntos Grupo Norte Facility C-574/16 y Montero Mateos C-677/16 ; y, más recientemente por la STJUE de 21 de noviembre de 2018 (Asunto



Diego Porras II) en respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Auto de esta Sala de 25 de octubre de 2017.

Respecto a la cuestión que aquí se discute, la referida STJUE de 5 de junio de 2018, asunto Montero Mateos C-677/16 , se pronunció en los siguientes términos:

"A este respecto, es necesario señalar que la finalización del contrato de interinidad de la Sra. Marisa , debido a que el puesto que ocupaba con carácter provisional se proveyó de manera definitiva tras el proceso mencionado en el apartado 20 de la presente sentencia, se produjo en un contexto sensiblemente diferente, desde los puntos de vista fáctico y jurídico, de aquel en el que el contrato de trabajo de un trabajador fijo se extingue debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores . En efecto, se deduce de la definición del concepto de trabajador con contrato de duración determinada que figura en la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco que un contrato de este tipo deja de producir efectos para el futuro cuando vence el término que se le ha asignado, pudiendo constituir dicho término la finalización de una tarea determinada, una fecha precisa o, como en el caso de autos, el advenimiento de un acontecimiento concreto. De este modo, las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término. Este término limita la duración de la relación laboral, sin que las partes deban manifestar su voluntad a este respecto tras la conclusión de dicho contrato. En cambio, la extinción de un contrato fijo por una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores , a iniciativa del empresario, tiene lugar al producirse circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que suponen un cambio radical en el desarrollo normal de la relación laboral. Como se deduce de las explicaciones del Gobierno español, recordadas en el apartado 58 de la presente sentencia y como subrayó, en esencia, la Abogado General en el punto 55 de sus conclusiones, el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores requiere que se abone a dicho trabajador despedido una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio, precisamente a fin de compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo por una causa de esta índole, y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podría albergar, en la fecha en que se produce la ruptura, en lo que respecta a la estabilidad de dicha relación. En este último supuesto, el Derecho español no opera ninguna diferencia de trato entre trabajadores con contrato temporal y trabajadores fijos comparables, ya que el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores establece el abono de una indemnización legal equivalente a veinte días de salario por año de servicio en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo. En estas circunstancias, cabe considerar que el objeto específico de la indemnización por despido establecida en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores , al igual que el contexto particular en el que se abona dicha indemnización, constituyen una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida.

En el caso de autos, la Sra. Marisa no podía conocer, en el momento en que se celebró su contrato de interinidad, la fecha exacta en que se proveería con carácter definitivo el puesto que ocupaba en virtud de dicho contrato, ni saber que dicho contrato tendría una duración inusualmente larga. No es menos cierto que dicho contrato finalizó debido a la desaparición de la causa que había justificado su celebración. Dicho esto, incumbe al juzgado remitente examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo".

Con tales fundamentos, la referida sentencia acabó declarando que "Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal".

En aplicación de todo ello, nuestra STS de 13 de marzo de 2019 -Pleno- (Rcud. 3970/2016), zanjó definitivamente la cuestión reseñando que "no es posible confundir entre distintas causas de extinción contractual y transformar la finalización regular del contrato temporal en un supuesto de despido objetivo que el legislador no ha contemplado como tal. El régimen indemnizatorio del fin de los contratos temporales posee su propia identidad, configurada legalmente de forma separada, sin menoscabo alguno del obligado respeto al derecho a no discriminación de los trabajadores temporales".

3. De cuanto se lleva expuesto constituye consecuencia lógica concluir que el planteamiento de la sentencia recurrida es erróneo y necesita ser casado. En efecto, en nuestro ordenamiento jurídico, la finalización válida de los contratos temporales conlleva la indemnización que, en cada caso, esté prevista normativamente si así lo ha dispuesto el legislador; y, en modo alguno, puede anudarse a la válida extinción de este tipo de contratos la indemnización prevista por la ley para supuestos radicalmente distintos como son las causas



objetivas contempladas en el artículo 52 ET . También en el supuesto ahora analizado el contrato de interinidad se ha extinguido por la válida causa consistente en la cobertura de la plaza ocupada interinamente por vacante, extinción cuya regularidad nadie discute en esta sede, de manera que las consideraciones expresadas conllevan igualmente la inaplicación de la indemnización de veinte días por año prevista en el artículo 53 ET .

CUARTO.- Procede, por tanto, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, la estimación del recurso de casación para la unificación de la doctrina, casando y anulando parcialmente la sentencia recurrida, en tanto que alcanzó firmeza la desestimación de la pretensión originaria de la parte actora atinente a la existencia de una relación indefinida no fija. Como arriba señalamos, fue rechazada en la instancia -entendiendo que se había producido una válida extinción del contrato de interinidad-, lo cual fue confirmado en fase de suplicación y no ha sido recurrido en la de casación por el trabajador.

Resolviendo el debate deducido en suplicación, procederá estimar el recurso formulado por la Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la CAM, dejando sin efecto la indemnización acordada por la sentencia de instancia, manteniendo la desestimación del recurso de suplicación interpuesto por la parte actora. Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación procesal de Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid.

Casar y anular parcialmente la sentencia recurrida dictada el 26 de octubre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en recurso de suplicación nº 551/2017 , interpuesto contra la sentencia de fecha 14 de marzo de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid , en autos nº 1069/2016. Y resolviendo el debate deducido en suplicación, estimar el recurso de tal clase formulado por la Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid, mantener la desestimación del interpuesto por D. Rubén y revocar la sentencia de instancia para dejar sin efecto la indemnización que fija, desestimando en su integridad la demanda formulada por D. Rubén .

Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.