



Roj: **STS 1922/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:1922**

Id Cendoj: **28079140012019100343**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **22/05/2019**

Nº de Recurso: **2469/2018**

Nº de Resolución: **389/2019**

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

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 4241/2018,**
STS 1922/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2469/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 389/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Milagros Calvo Ibarlucea

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Angel Blasco Pellicer

En Madrid, a 22 de mayo de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, representada y asistida por la letrada de los Servicios Jurídicos de la Comunidad de Madrid, contra la sentencia dictada el 12 de abril de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 617/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 14 de Madrid, de fecha 3 de febrero de 2017, recaída en autos núm. 1050/2016, seguidos a instancia de D^a. Noemi, frente a la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, sobre Despido.

Ha sido parte recurrida D^a. Noemi, representada y asistida por el letrado D. José Ventura Martín-Cleto Castro.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 3 de febrero de 2017 el Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:



"PRIMERO.- La actora D^a Noemi venía prestando servicios por cuenta de la CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID desde el 25/03/2002, con la categoría profesional de Auxiliar de Enfermería, y devengando un salario 1.951,07 euros/mes con prorrateo de pagas extras.

SEGUNDO.- La actora tenía suscrito un contrato de interinidad para la cobertura de puesto de trabajo vacante de auxiliar de enfermería (puesto n^o NUM000) vinculado a la Oferta de Empleo Público adicional correspondiente al año 2003, hasta cobertura reglamentaria de la plaza.

TERCERO.- Por Orden de 3/4/2009 de la Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno (BOCAM 29/6/2009) se convocó un proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de auxiliar de enfermería correspondientes a las Ofertas Públicas de Empleo de los años 1998 a 2004.

CUARTO.- Por Resoluciones de 22, 27 y 29 de julio de 2016 de la Dirección General de la Función Pública se procede a la adjudicación de destinos correspondiente al proceso selectivo anterior y se adjudica la plaza que ocupa la actora interinamente a un trabajadora, que suscribe el contrato de trabajo indefinido el 30/09/2016.

QUINTO.- El día 22/09/2016 se comunica a la actora que con efectos de día 30 de ese mes, se extingüía la relación laboral que le vincula con la demandada por cobertura de la plaza vacante, de conformidad con lo estipulado en las cláusulas de su contrato.

SEXTO.- La actora no ostenta ni ha ostentado cargo de representante de los trabajadores en la empresa.

SÉPTIMO.- Se presentó reclamación previa".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"DESESTIMANDO la demanda de despido a instancia de DOÑA Noemi , frente a la CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, debo absolver y absuelvo a la parte demandada de las pretensiones en su contra deducidas por la parte actora. Declarando la acumulación indebida de acciones respecto a la reclamación de cantidad".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D^a. Noemi ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 12 de abril de 2018 , en la que consta el siguiente fallo:

"Que estimando en parte el recurso de suplicación interpuesto por la letrada Dña. MARÍA TERESA DÍAZ VELLÓN en nombre y representación de Dña. Noemi , revocamos la sentencia de fecha 03/02/2017 dictada por el Juzgado de lo Social n^o 14 de Madrid en sus autos número Despidos / Ceses en general 1050/2016, condenando a la demandada a pagar a la actora 20.862,25 €. Sin costas".

TERCERO.- Por la representación de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en fecha 29 de junio de 2017, recurso n^o 498/2017 .

CUARTO.- Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días. Evacuado dicho traslado, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 21 de mayo de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- Constituye objeto del presente recurso de casación para la unificación de la doctrina determinar por un lado, el alcance del artículo 70 EBEP y, por otro, si la finalización válida de un contrato temporal de interinidad por vacante debe llevar aparejada una indemnización por extinción del contrato, en concreto la indemnización de veinte días por año de servicio prevista en el artículo 53.1. b) ET .

2.- Interpone el presente recurso la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid de 12 de abril de 2018, dictada en el recurso de suplicación 617/2017 , que concluyó que, a pesar de que la relación que unía a la mencionada administración con la actora no podía ser calificada de indefinida no fija y que había que considerar válido el cese del contrato temporal de interinidad por vacante, debía condenarse a la mencionada



Consejería de la CAM una indemnización de fin de contrato de 20 días por año de servicio cuya cuantía se fijó en 20.862,25 euros.

La actora venía prestando servicios por cuenta de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, con categoría profesional de Auxiliar de Enfermería, desde el 25 de marzo de 2002, teniendo suscrito un contrato de interinidad para la cobertura de una vacante determinada de auxiliar de enfermería vinculada a la Oferta de Empleo Público adicional correspondiente al año 2003, hasta cobertura reglamentaria de la plaza. La Comunidad de Madrid convocó un proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de auxiliar de enfermería correspondientes a las Ofertas Públicas de Empleo de los años 1998 a 2004, y la plaza que ocupaba la actora fue adjudicada a otra trabajadora, con la que se suscribió un contrato indefinido el 30 de septiembre de 2016. A la actora se le comunicó que con efectos de 30 de septiembre se extinguiría la relación laboral por cobertura de la plaza vacante, de conformidad con lo estipulado en las cláusulas de su contrato.

La sentencia de instancia reconoció el carácter indefinido no fijo de la relación y la extinción por cubrirse reglamentariamente la plaza, sin embargo, dado que la actora no reclamaba la indemnización por extinción del referido contrato indefinido no fijo, sino la derivada de la aplicación de la STJUE de 14 de diciembre de 2016, apreció la acumulación indebida de acciones por entender que la indemnización por extinción debía efectuarse en procedimiento autónomo.

La actora en su recurso de suplicación solicitó la declaración de improcedencia del despido con indemnización de 42.970,39 € o subsidiariamente la indemnización de veinte días por año trabajado. La sala, pese a ratificar la condición de indefinida no fija por superación del plazo previsto en el artículo 70.1 EBEP, considera tal circunstancia irrelevante y admite únicamente la petición subsidiaria, estimando la pretensión de indemnización de veinte días por año de servicio, por considerar la procedencia de la causa extintiva, y, en consecuencia, determina que la trabajadora tiene derecho a la indemnización de veinte días por año al tratarse de un supuesto, a estos efectos, asimilado a una causa objetiva del art. 52 ET. Argumenta la sala que la doctrina del TJUE, ha de aplicarse al supuesto enjuiciado porque de lo contrario se incurriría en discriminación.

3.- Para viabilizar su recurso la Consejería recurrente invoca de contraste la sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 29 de junio de 2017 (R. 429/2017), que estima en parte el recurso de suplicación de la Consejería de la CAM, y sin desconocer la doctrina de la Sala, declara adecuada a derecho la extinción del contrato de interinidad por vacante de la trabajadora demandante, sin derecho a indemnización por las fundadas razones que señala.

La sentencia razona 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, como consecuencia de la propia naturaleza del contrato interino (que está cubriendo una relación suspendida y, por tanto, sin precariedad que haya que compensar).

SEGUNDO.- 1.- De lo expuesto se deduce que las sentencias comparadas alcanzan fallos distintos en lo que se refiere al derecho a la percepción de indemnización a pesar de ser coincidentes los hechos, las pretensiones ejercitadas y sus fundamentos, lo que permite concluir que se produce la contradicción en los términos exigidos por el artículo 219 LRJS.

En ambos casos las respectivas demandantes, vinculadas a la CAM con contratos de interinidad por sustitución vieron extinguidos sus contratos con ocasión de un proceso selectivo vinculado a una oferta de Empleo Público. Ambas trabajadoras reclaman judicialmente por despido improcedente, no obstante haber sido cubiertas las plazas que venían ocupando de manera interina, por las personas que resultaron adjudicatarias tras superar sendos procesos selectivos. Las dos resoluciones declaran los ceses ajustados a derecho, en la sentencia recurrida, a pesar de reconocer a la trabajadora la condición de indefinida no fija, por el hecho de que el cese se asimila a la causa objetiva del artículo 52. C) ET, mientras que en la de contraste el cese se declara ajustado a derecho por finalización válida del contrato temporal. Las discrepancias entre las sentencias son, por un lado, que la recurrida entiende que la superación del plazo previsto en el artículo 70.1 EBEP convierte a la trabajadora en fija discontinua, lo que niega expresamente la de contraste; y que la sentencia recurrida reconoce el derecho a 20 días de indemnización, la de contraste no reconoce derecho a ninguna indemnización.

2.- La recurrente plantea como motivos de su recurso las infracciones de los artículos 49.1.c) ET y 70.3 EBEP, así como la no aplicabilidad de la STJUE de 14 de diciembre de 1996, (asunto C-596/14, de Diego Porras). Así, por un lado, considera que el artículo 70.3 EBEP está mal aplicado y, por otro, que no procede la indemnización



contenida en el fallo de la sentencia combatida. El recurso ha sido impugnado de contrario e informado por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerarlo procedente.

TERCERO.- 1.- Respecto de la primera de las cuestiones planteadas por la recurrente, partiendo de la posibilidad de que las Administraciones Públicas puedan utilizar la contratación temporal no solo en los casos de sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, a los que se refieren los arts. 15.1.c) del ET y 4 del RD. 2104/1984 de 21 de noviembre, sino también para la cobertura provisional de vacantes hasta que se cubran definitivamente las plazas por sus titulares a través del procedimiento establecido al efecto, hemos de mantener que la solución de la sentencia recurrida es ajustada a derecho. En efecto, como dijimos en la STS -pleno- de 24 de abril de 2019, Rcd. 1001/2017, "El plazo de tres años a que se refiere el art. 70 del EBEP referido, no puede entenderse en general como una garantía inamovible pues la conducta de la entidad empleadora puede abocar a que antes de que transcurra dicho plazo, se haya desnaturalizado el carácter temporal del contrato de interinidad, sea por fraude, sea por abuso, sea por otras ilegalidades, con las consecuencias que cada situación pueda comportar; al igual que en sentido inverso, el plazo de tres años no puede operar de modo automático". Igualmente señalamos que "Respecto al alcance que posea la superación del plazo de tres años contemplado en el art. 70 del EBEP, precepto citado en el análisis de la contradicción de las sentencias comparadas, ha de señalarse que dicho precepto va referido a la ejecución de la oferta de empleo público" y que "son las circunstancias específicas de cada supuesto las que han de llevar a una concreta conclusión".

2.- La aplicación de dicha doctrina al caso enjuiciado nos lleva a tener que concluir que, en este supuesto, no existe el menor atisbo, ni indicio, de que la conducta de la empleadora haya desnaturalizado el carácter temporal del contrato de interinidad, en la medida en que en los hechos probados consta que fue en 2009 cuando se procedió a la convocatoria del proceso extraordinario de consolidación de empleo, que - como resulta notorio- resultó afectado por las congelaciones legislativas de las ofertas de empleo público establecidas a partir del Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público. Consecuentemente, al no existir ninguna otra circunstancia relevante que pudiera influir en la duración del contrato, hay que concluir en que la extinción del mismo se produjo por la circunstancia legalmente prevista de la cobertura de la vacante prevista en el referido contrato de interinidad y en el carácter temporal del vínculo contractual que unía a las partes.

CUARTO.- 1.- En relación a la cuestión suscitada en el presente recurso de casación unificadora relativa a si procede el abono de la indemnización prevista en el artículo 53 ET a 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 pues en ella se determina la inexistencia de dicha indemnización en tales supuestos.

2.- 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. Ángeles, 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. Ángeles 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. En el supuesto aquí examinado, resulta que el contrato de interinidad se extinguió por la válida causa consistente en la cobertura de la plaza ocupada interinamente por vacante, extinción cuya regularidad ha quedado precisada en el fundamento anterior, por lo que la respuesta a la cuestión aquí traída en casación no puede ser otra que la inaplicación de la indemnización de veinte días por año prevista en el artículo 53 ET.

QUINTO.- Procede, por tanto, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, la estimación del recurso de casación para la unificación de la doctrina y la consiguiente anulación de la sentencia recurrida. Sin costas.

FALLO

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

1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, representada y asistida por la letrada de la Comunidad de Madrid.

2.- Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 12 de abril de 2018 en el recurso de suplicación núm. 617/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 14 de Madrid, de fecha 3 de febrero de 2017, recaída en autos núm. 1050/2016, seguidos a instancia de D^a. Noemi, frente a la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, sobre Despido.



3.- Resolver el debate en suplicación desestimando el de tal clase; y desestimar íntegramente la demanda con absolución de la Consejería recurrente.

4.- No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ