



Roj: **STS 1946/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:1946**

Id Cendoj: **28079140012019100362**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **08/05/2019**

Nº de Recurso: **544/2018**

Nº de Resolución: **346/2019**

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

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 11762/2017,**
STS 1946/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 544/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 346/2019

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. María Luz García Paredes

En Madrid, a 8 de mayo de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Junta de Andalucía (Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales), representada y defendida por el Letrado Sr. Yun Casalilla, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede en Sevilla), de 8 de noviembre de 2017, en el recurso de suplicación nº 3582/2016, interpuesto frente a la sentencia dictada el 10 de junio de 2016 por el Juzgado de lo Social nº 9 de Sevilla, en los autos nº 231/2015, seguidos a instancia de D^a Carina contra dicha recurrente, sobre despido.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Con fecha 10 de junio de 2016, el Juzgado de lo Social núm. 9 de Sevilla, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Desestimando íntegramente la demanda formulada en materia de despido por D^a Carina, debo absolver y absuelvo a la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía de la misma con todos los pronunciamientos favorables".



Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, que se reproducen acto seguido:

1º.- D^a Carina , mayor de edad y con DNI NUM000 , ha prestado servicios retribuidos por cuenta y bajo la dependencia de la CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD, Y POLÍTICAS SOCIALES DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, desde el 2/06/11, con una antigüedad reconocida desde el 29 de enero de 2007, en virtud un contrato de trabajo temporal para cobertura de vacante de RPT en la modalidad de fijo discontinuo, con categoría profesional de trabajadora social, siendo su puesto de trabajo el número NUM001 , grupo de clasificación II, con centro de trabajo en el centro de día de Los Palacios y Villafranca, fijando como fecha de finalización hasta que el puesto de trabajo fuera cubierto a través del procedimiento establecido en la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía y siendo de aplicación a la relación laboral el convenio colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía, percibiendo un salario diario a efectos de despido de 69 euros. Con anterioridad, Dña. Carina prestó sus servicios en la Consejería de Igualdad y Bienestar Social en Huelva, desde el 29 de enero de 2007 al 2 de septiembre de 2009. Desde el 19 de octubre de 2009 hasta el 15 de diciembre de 2010 prestó sus servicios por cuenta y dependencia de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social en Córdoba. Del 16 de diciembre de 2010 y hasta el 15 de mayo de 2011 prestó sus servicios por cuenta y dependencia de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social en Sevilla. Se da por reproducido el expediente administrativo unido a los folios 28 a 44 de los autos e informe de vida laboral y nóminas unidas a los folios 49 a 52 de los autos.

2º.- Dña. Carina , fue madre de una niña nacida el NUM002 de 2015. Se da por reproducida la certificación literal de nacimiento unido a. los folios cinco de desde el 24 de los autos.

3º.- Por orden, de 26 de febrero de 2008 de la Consejería de Justicia y -Administración Pública, se convocó un proceso selectivo para la cobertura de vacantes correspondiente de esas categorías profesionales del personal laboral de la administración general de la Junta de Andalucía, mediante concurso de promoción, resultando que la señora Jesús Ángel , solicitó la plaza correspondiente al código número NUM001 , -resultando que el 29 de marzo de 2011 se dictó resolución que puso fin al proceso de selección de tal forma que la plaza que venía ocupando la parte demandante no fue adjudicada a ninguno de los aspirantes que participaron en el concurso de selección. La señora Jesús Ángel frente a la resolución que puso fin al proceso de selección interpuso demanda que dio lugar al procedimiento conocido en el mayúscula inicial Juzgado de lo mayúscula inicial social número 7 de Sevilla bajo el número 141/2012 que finalizó por sentencia de 7 de, febrero de 2013 en cuya virtud se adjudicó a la señora Jesús Ángel la plaza cuyo código era el NUM001 , de Los Palacios y Villafranca, y recurrida fue confirmada por el TSJ de Andalucía con sede en Sevilla en fecha 11 de junio de 2014. Se da por reproducida la sentencia distinta administrativo unido a los folios 28 a 44 de los autos.

4º.- Mediante escrito de fecha 29 de diciembre de 2014, notificada a D^a Carina el 26 de enero de 2015, la CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD, Y POLÍTICAS SOCIALES DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA comunicó a la parte demandante que por resolución de 10 de diciembre de 2014 de la dirección general de recursos humanos función pública se procedía cumplimiento de la sentencia dictada en los autos 141/2012 por el Juzgado de lo Social de Sevilla por el que se adjudicaba a la señora Jesús Ángel la plaza que venía ocupando la parte .demandante correspondiente al centro de día de Los Palacios y Villafranca de tal forma que se comunicaba a la parte demandante la extinción de la relación laboral al finalizar la jornada del día 25 de enero de 2015. Se da por reproducida la comunicación unida al folio 37 de los autos. A partir del día 25 de enero de 2015, Dña. Carina ha dejado de prestar servicios por cuenta y dependencia de la CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD, Y POLÍTICAS SOCIALES DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

5º.- Dña. Carina no ostenta ni ha ostentado en el año anterior extinción de su relación laboral, la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa ni delegado sindical.

6º.- Formulada reclamación administrativa previa, en fecha 6/02/15, la misma finalizó sin éxito. Se da por reproducida el acta de conciliación unida al folio 39 y 40 de los autos".

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede en Sevilla), dictó sentencia con fecha 8 de noviembre de 2017 , en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Con estimación parcial del recurso de suplicación interpuesto por D^a Carina contra la sentencia de fecha 10/6/16 dictada por el Juzgado de lo Social número 9 de Sevilla en virtud de demanda sobre Despido formulada por la Sra. Carina contra la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía, con la intervención del Ministerio Fiscal debemos condenar y condenamos a la Consejería demandada a que abone a la actora la suma de 5060 €, manteniendo el resto de pronunciamientos de la sentencia dictada".

TERCERO .- Contra la sentencia dictada en suplicación, el Letrado Sr. Yun Casalilla, en representación de la Junta de Andalucía (Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales), mediante escrito de 20 de diciembre



de 2017, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega 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 . SEGUNDO.- Se alega la infracción del art. 49.1.c) ET , en relación con el art. 15 del mismo texto legal , art. 52.1.b) ET, en relación con cláusulas primera, tercera, cuarta y quinta Directiva 1990/70 CE, todo ello en relación con el art. 24 CE .

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 5 de septiembre de 2018 se admitió 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.

QUINTO .- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso.

SEXTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 8 de mayo actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Términos del debate casacional.

La cuestión a decidir en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si procede el abono de la indemnización prevista para el despido por causas objetivas cuando lo que acaece es que finaliza un contrato de interinidad por vacante como consecuencia de que la plaza es ocupada por quien la ha obtenido tras superar las pruebas convocadas al efecto.

1. Los hechos litigiosos.

Más arriba han quedado reproducidos en su integridad los hechos que la sentencia de instancia considera probados, sin que hayan sido combatidos ante la Sala de segundo grado. Dados los términos del debate suscitado ante esta Sala, ahora debemos resaltar los aspectos de ellos que resultan relevantes:

29 marzo 2011: la vacante de Trabajadora Social nº NUM001 (centro de día de Los Palacios y Villafranca), dependiente de la Junta de Andalucía (Consejería de Igualdad, Salud, y Políticas Sociales) queda desierta al término del proceso selectivo convocado para su provisión.

2 junio 2011: la demandante es contratada para desempeñar la plaza vacante en cuestión.

7 febrero 2013: el Juzgado de lo Social nº 7 de Sevilla dicta sentencia teniendo por adjudicada la vacante a una tercera persona.

11 junio 2014: la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía (Sevilla) confirma la citada sentencia del Juzgado de lo Social.

26 enero 2015: la Junta de Andalucía comunica a la trabajadora que la plaza por ella desempeñada ha sido adjudicada a una tercera persona, cesando la prestación de servicios la demandante.

5 julio 2015: la trabajadora da a luz a una niña.

2. Sentencia del Juzgado de lo Social.

Mediante su sentencia 260/2016 de 10 de junio el Juzgado de lo Social nº 9 de Sevilla (proc. 231/2015) desestima la demanda de despido interpuesta por la trabajadora. Sus núcleos argumentales son los siguientes:

A) No aparece dato alguno por el que la relación laboral deba considerarse indefinida no fija, ni tampoco hay indicios de discriminación.

B) Ha existido una interinidad por vacante que finaliza por la causa específica prevista al celebrarse (la cobertura del puesto de trabajo por el procedimiento correspondiente).

C) Es inaplicable la doctrina acerca de la necesidad de amortizar (mediante despido objetivo o colectivo) el puesto de trabajo vacante que se viene ocupando, puesto que aquí no desaparece el mismo

D) No puede hablarse de despido sino de válida extinción de la relación laboral por haber quedado cubierta la plaza mediante el procedimiento correspondiente.

3. Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ.

Mediante su sentencia 3224/2017 de 8 noviembre la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía (Sevilla), estima parcialmente el recurso de suplicación formalizado por la trabajadora (rec. 3582/2016) y le reconoce una indemnización de veinte días de salario por año de servicio. Sus núcleos argumentales son los siguientes:



- A) En un pleito donde se demanda por despido, no constituye cuestión nueva examinar el eventual derecho al cobro de una indemnización por fin de contrato temporal válido. Por tanto, tiene la trabajadora derecho a pedir que el tema se examine desde esa óptica. Así lo expone la STS 28 marzo 2017 .
- B) La reciente doctrina del Tribunal Supremo reconoce el derecho a una indemnización de veinte días cuando finaliza un contrato indefinido no fijo como consecuencia de que la plaza ocupada es ganada por una tercera persona.
- C) En estos casos en que no puede calificarse como despido la terminación del contrato, sin embargo, hay que compensar la previa existencia de irregularidades en la contratación temporal.
- D) La doctrina sobre indefinidos no fijos debe aplicarse a los casos de interinidad por vacante. Invoca y aplica el criterio sentado por una STSJ Madrid de 29 septiembre 2017 , basada en la supremacía del Derecho de la UE y en la doctrina de la STJUE en el caso De Diego Porras (C-596/14 , de 14 septiembre 2016). Eso hace que deba desplazarse lo previsto en el artículo 49 ET para dar paso a las consecuencias derivadas de la Directiva 1999/70 sobre trabajos de duración determinada.
- E) Considera que no es necesario plantear cuestión de constitucionalidad para inaplicar las previsiones del ET, pudiendo aplicar directamente la doctrina del referido caso puesto que aquí también estamos ante "la misma válida causa de extinción de contratos de interinidad".

4. Recurso de casación.

Con fecha 20 de diciembre de 2017 el Letrado de la Junta de Andalucía, en la representación que ostenta, presenta recurso de casación unificadora frente a la sentencia de suplicación.

Denuncia que la sentencia recurrida infringe, por inaplicación, el artículo 49.1.c ET así como, por indebida aplicación, el artículo 52.c) ET . Sostiene que no es aplicable la doctrina de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 a la extinción de los contratos de interinidad por vacante.

Subraya que los fines de política legislativa explican que no se contemple indemnización para los casos en que el contrato de interinidad finalizado está al servicio del mantenimiento de un empleo fijo. Por otro lado, asume los argumentos del Auto de esta Sala Cuarta mediante el que se planteaba cuestión prejudicial al TJUE respecto del mismo litigio que el abordado en la STJUE de 14 septiembre 2016.

Concluye que la ausencia de indemnización al término de la interinidad no colisiona con el principio de igualdad y no discriminación. Por todo ello interesa que se acepte su recurso y se dicte sentencia estableciendo como doctrina que la finalización del contrato de interinidad por vacante no da lugar a la indemnización de 20 días por año trabajado, sino que debe estarse a lo previsto en el artículo 49.1.c ET .

5. Impugnación del recurso e Informe del Fiscal.

Con fecha 24 de octubre de 2018 el Abogado y representante de la trabajadora presenta escrito de impugnación al recurso de casación unificadora. Considera acertada la doctrina de la sentencia recurrida, seguida por otras muchas del propio TSJ de Madrid (del que procede la sentencia aportada como referencial por la Junta recurrente), que reproduce de manera extensa. Interesa la desestimación del recurso, con imposición de costas al recurrente.

Con fecha 17 de enero de 2019 el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe contemplado en el artículo 226.3 LRJS . Se inclina por el éxito del recurso, porque la materia relativa a la indemnización por cese de los contratos temporales como el de interinidad está regulada de manera expresa por la legislación nacional. Y las SSTJUE de 5 junio 2018 y 21 noviembre 2018 han proclamado la compatibilidad de esa regulación con la Directiva 1999/70.

SEGUNDO.- Análisis de la contradicción.

Por constituir un requisito de orden público procesal, debemos comprobar que las sentencias opuestas son contradictorias en los términos que el legislador prescribe.

1. El presupuesto del artículo 219.1 LRJS .

El artículo 219 LRJS exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u



otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales".

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales.

2. Sentencia referencial.

Para fundamentar el recurso y cuestionar la aplicación de la mencionada sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, el recurso invoca de contraste la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de 29 de junio de 2017 (rec. 498/17).

Resuelve el supuesto de trabajadora al servicio de la Comunidad Autónoma, que ocupa, en régimen de interinidad por vacante, una plaza de auxiliar de enfermería. Desempeña su actividad desde septiembre de 2014 y cesa el 30 de noviembre de 2016 como consecuencia de la adjudicación de las plazas obtenidas de acuerdo con el proceso extraordinario de consolidación de empleo convocado tiempo atrás. Revoca la sentencia del Juzgado de lo Social y declara que el contrato se ha extinguido válidamente, sin que proceda abono de indemnización alguna. Sus líneas argumentales son las siguientes:

A) No hay indebida acumulación de acciones cuando la demanda por despido solicita subsidiariamente que se condene a la empresa al abono de cualquier indemnización que corresponda por terminación válida del contrato de trabajo. Tampoco ha y caducidad.

B) No resulta aplicable el artículo 70 EBEP ("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"), por lo que el contrato temporal de interinidad permanece válido, sin que se haya desnaturalizado y convertido en indefinido no fijo.

C) Examina el iter legis del artículo 49.1.c ET, sobre indemnización por terminación de contratos temporales, y considera que no cabe sostener su inconstitucionalidad. Debe descartarse que los trabajadores interinos sufran discriminación en lo que a la extinción por causas objetivas se refiere, pues esa causa extintiva opera por igual en el caso de contratos temporales. En este tipo de contrato no hay precariedad intrínseca, puesto que precisamente va dirigido a preservar la estabilidad en el empleo de quien titulariza la plaza.

D) No resulta aplicable la jurisprudencia derivada de la sentencia De Diego Porras. Tampoco es aplicable la doctrina de la Sala Cuarta que reconoce la indemnización de 20 días a la extinción por cobertura de vacante de los trabajadores indefinidos no fijos, condición que no ostenta la trabajadora.

3. Consideraciones específicas.

El análisis comparativo de ambas sentencias conduce a considerar que concurre la contradicción en la concreta cuestión que se trae a consideración de la Sala, ya que las respectivas sentencias ante supuestos que guardan la sustancial identidad, alcanzan soluciones divergentes.

Así, ante la cuestión relativa a la indemnización que corresponde por la extinción procedente de un contrato de interinidad por vacante, la sentencia recurrida considera aplicable la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y declara una indemnización de 20 días por año de servicios, mientras que la de contraste descarta la aplicación de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016.

A ello no obsta que las diferentes circunstancias concurrentes en algunas de las trabajadoras incidan en ello, pues la indemnización se reconoce, precisamente, a las trabajadoras que ostentan una situación similar a la de la sentencia referencial. También resulta irrelevante que en la sentencia recurrida la vacante fuera declarada desierta, y luego por resolución judicial fuera adjudicada la vacante.

TERCERO.- Doctrina sobre indemnización por fin regular del contrato de interinidad por vacante.

En su único motivo de recurso, la Junta de Andalucía denuncia la infracción del artículo 49.1.c) ET en relación al artículo 15 ET e indebida aplicación del artículo 52.c ET, invocando la doctrina de diversas sentencias del Tribunal Constitucional y el tenor de la Directiva 1999/70/CE que incorpora el Acuerdo Marco sobre trabajos de duración determinada.



La solución que ahora damos a este problema es el resultado de la evolución interpretativa plasmada en un pequeño grupo de sentencias, que recordamos seguidamente.

1. STJUE 14 septiembre 2016 (De Diego Porras I, C-596/14).

La STJUE en que se basa la ahora recurrida sostuvo la existencia de una discriminación de los trabajadores temporales en caso de no reconocérseles una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de prestación de servicios.

El Tribunal de Justicia declaraba en el ap. 36 "que existe una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos, en la medida que, a diferencia de los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido, los trabajadores con contrato de interinidad no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato, con independencia de la duración de los servicios prestados".

Esta STJUE hizo dudar de si, a la luz de la Directiva, sería exigible que, en todo caso, la extinción de un contrato temporal por cumplimiento de su finalidad debe llevar aparejado el derecho a una indemnización y, en tal supuesto, si dicha indemnización debe establecerse de forma análoga a la que el mismo ordenamiento establece para las demás causas de extinción de los contratos de trabajo. Ello abocaba, no sólo a la aplicación de la indemnización de 20 días para el caso de los contratos de interinidad, sino a que, por las mismas razones, se pusiera en cuestión la diferencia respecto de las otras dos modalidades de contrato temporal que tienen fijada una indemnización de 12 días (8 días, en la regulación anterior), como sucede con el contrato para obra o servicio.

2. STJUE de 5 de junio de 2018 (Grupo Norte Facility).

Hay que comenzar señalando que una cuestión emparentada con la aquí debatida fue examinada como prejudicial por la STJUE de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility C- 574/16 , referida a contrato de relevo, que se pronunció en los siguientes términos:

"A este respecto, es necesario señalar que el abono de una indemnización como la adeudada por Grupo Norte con ocasión de la finalización del contrato del Sr. Ezequias , el cual estaba previsto, desde el momento de su conclusión, que finalizaría con ocasión del acceso a la jubilación completa de la trabajadora a la que sustituía, 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 "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 recogidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores , a iniciativa del empresario, resulta del advenimiento de circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que ponen en tela de juicio el desarrollo normal de la relación laboral. Como se deduce de las explicaciones del Gobierno español, recordadas en el apartado 55 de la presente sentencia y como subrayó, en esencia, la Abogado General en el punto 60 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 trabajado en la empresa en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo. Por consiguiente, en estas circunstancias, cabe considerar que el objeto específico de las indemnizaciones previstas en el artículo 49, apartado 1, letra c), y en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores , respectivamente, cuyo abono forma parte de contextos fundamentalmente diferentes, constituye una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida".

Con tales fundamentos, la referida sentencia acabó declarando que "procede responder a las cuestiones prejudiciales primera y segunda que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional según la cual la indemnización abonada a los



trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador que se jubila parcialmente, como el contrato de relevo controvertido en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, es inferior a la indemnización concedida a los trabajadores con contrato de duración indefinida con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva".

3. STJUE de junio de 2018 (Montero Mateos).

La STJUE (Gran Sala) de 5 de junio de 2018 (C-677/16, Montero Mateos) resulta especialmente interesante para nuestro supuesto, dada la similitud del problema suscitado. Tras breve contrato de sustitución, en febrero de 2008 la trabajadora comienza a interinar una plaza vacante, afecta a la convocatoria de consolidación de empleo para auxiliares hostelería activada en octubre de 2009; en julio de 2016 el proceso finaliza desfavorablemente para la trabajadora y es cesada a final de septiembre

Siguiendo las pautas de la STJUE dictada en la misma fecha y ya reseñada, se concluye que el Derecho de la UE no se opone a la regulación conforme a la cual se carece de derecho a indemnización cuando finaliza un contrato de interinidad por vacante, mientras que sí la perciben los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

Sin perjuicio de lo anterior "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". Recordemos el tenor de su parte dispositiva:

La cláusula cuarta, apartado 1 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el Anexo de la Directiva 1997/70 del Consejo, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, 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 el litigio principal, al vencer el término por el que esos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

4. STJUE 21 noviembre 2018 (De Diego Porras I, C-619-17).

Aunque el TJUE no lo expresó directamente, con las dos sentencias precedentes lleva a cabo una rectificación de la doctrina expresada en la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (en la que se basó la ahora recurrida). Ahora el TJUE niega que quepa considerar contraria a la Directiva la norma que permite que la extinción regular del contrato de trabajo temporal no dé lugar a la indemnización que se otorga a los despidos por causas objetivas.

Se solventa así el equívoco que se plasmaba en la de STJUE de 14 de septiembre de 2016, para partir ya, acertadamente, de que la indemnización del art. 53.1 b) ET se reconoce siempre en caso de despido objetivo con independencia de la duración determinada o indefinida del contrato de trabajo. Decisión ratificada por la más reciente STJUE de 21 de noviembre de 2018 (Asunto De Diego Porras II) en respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Auto de esta Sala de 25 de octubre de 2017.

5. STS 207/2019 de 13 marzo (De Diego Porras).

En aplicación de todo ello, nuestra STS (Pleno) 207/2019 de 13 de marzo (rec. 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".

6. STS 322/2019 de 24 abril (rec. 1001/2017).

La STS 322/2019 de 24 abril (rec. 1001/2017), también del Pleno de esta Sala, ha abordado un supuesto en el que podría dudarse si el artículo 70 EBEP incidía en la solución, manifestando lo siguiente:

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, aunque no sea objeto de censura jurídica como es de ver del motivo único de censura jurídica, cuarto del recurso, ha de señalarse que dicho precepto va referido a "la ejecución de la oferta de empleo público".

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.

En suma, son las circunstancias específicas de cada supuesto las que han de llevar a una concreta conclusión.

CUARTO.- Resolución.

1. Estimación del recurso.

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; en el caso de la interinidad esa indemnización es inexistente. 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 .

La doctrina del TJUE que aplica la sentencia recurrida, por otro lado, ha sido reformulada por el mismo Tribunal, de manera que nuestra sentencia, como es obligado, debe resolver conforme a ella, tal y como el Ministerio Fiscal advierte e su Informe.

Recalquemos también que en el presente caso no se cuestiona ni la regularidad del contrato de interinidad, ni la legitimidad del cese. Aquilatado ya por esta Sala el alcance del artículo 70 EBEP , es claro que no existe dato alguno del que podamos deducir que la interinidad se había desnaturalizado.

Digamos asimismo que yerra la sentencia recurrida cuando parifica el régimen extintivo de los contratos indefinidos no fijos (que presuponen la existencia de irregularidades) con el de los de interinidad, pues se trata de supuestos diversos. La STS 252/2018 de 2 abril (rec. 27/2017) examina la diferencia existente entre ambos colectivos (indefinidos no fijos, interinos); y, tras analizar la evolución que nuestra propia jurisprudencia ha seguido, concluye que "la figura del indefinido no fijo tiende a alejarse de la interinidad por vacante y a aproximarse hacia la del trabajador fijo, sin perjuicio de que la plaza que ocupe (al margen del reflejo que ello posea en la RPT) deba ser objeto de amortización (previo cumplimiento de los trámites del despido objetivo o colectivo) o de convocatoria (abocando, en su caso, a la extinción indemnizada del contrato)".

2. Alcance de la estimación.

A) Al contener doctrina errónea la sentencia recurrida, debemos decidir conforme a las previsiones legales para los casos de estimación del recurso. 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.

Como ya ha dicho la STS 306/2019 de 10 abril (rec. 306/2019), "todo ello nos lleva a negar que pueda considerarse aplicable la indemnización de 20 días, establecida para los despidos objetivos, a los supuestos de terminación regular de los contratos temporales".

B) El artículo 228.2 LRJS comienza disponiendo que si la sentencia del Tribunal Supremo declarara que la recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada. En nuestro caso, eso significa que el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora debe ser desestimado. De este modo, a la anulación de la sentencia de suplicación debemos añadir la confirmación de la sentencia del Juzgado de lo Social, que había desestimado íntegramente la demanda por despido.

C) También prescribe el artículo 228.2 LRJS que en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se resolverá lo que proceda sobre consignaciones, aseguramientos, costas, honorarios y multas, en su caso, derivados del recurso de suplicación de acuerdo con lo prevenido en esta Ley. Si se hubiere constituido depósito para recurrir, se acordará la devolución de su importe.

Puesto que la sentencia de suplicación no había dispuesto la imposición de costas, su casación carece de consecuencias en ese sentido.

Puesto que el artículo 229.2 LRJS exime del depósito y de la consignación a la Junta de Andalucía, carece de sentido a cualquier pronunciamiento sobre el particular,

D) Por otro lado, las previsiones del artículo 235.1 LRJS comportan que no debemos realizar pronunciamiento alguno imponiendo las costas derivadas del recurso de casación que ahora decidimos.

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 Junta de Andalucía (Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales), representada y defendida por el Letrado Sr. Yun Casalilla.
- 2) Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede en Sevilla), de 8 de noviembre de 2017, en el recurso de suplicación nº 3582/2016 .
- 3) Resolviendo el debate en suplicación, desestimar el recurso de tal clase interpuesto por D^a Carina .
- 4) Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada el 10 de junio de 2016 por el Juzgado de lo Social nº 9 de Sevilla , en los autos nº 231/2015, seguidos a instancia de dicha recurrente contra la Junta de Andalucía (Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales), sobre despido.
- 5) No realizar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas, depósito o consignación de cantidades, como consecuencia de los recursos que ahora resolvemos.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDO