



Roj: **STS 2268/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:2268**

Id Cendoj: **28079140012019100412**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **12/06/2019**

Nº de Recurso: **2858/2018**

Nº de Resolución: **456/2019**

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

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 4357/2018,**
STS 2268/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2858/2018

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

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 456/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 12 de junio de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Consejería de Justicia de la Junta de Andalucía, 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 Málaga), de 24 de mayo de 2018, en el recurso de suplicación nº 440/2018, interpuesto frente a la sentencia dictada el 11 de diciembre de 2017 por el Juzgado de lo Social nº 7 de Málaga, en los autos nº 754/2017, seguidos a instancia de D^a Estrella contra dicha recurrente, sobre despido.

Ha comparecido en concepto de recurrida D^a Estrella, representada y defendida por el Letrado Sr. Olalla Gajete.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Con fecha 11 de diciembre de 2017, el Juzgado de lo Social núm. 7 de Málaga, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que debo estimar y estimo parcialmente la demanda de despido interpuesta por Da. Estrella frente Junta de Andalucía declarando que: 1.- La finalización de prestación de servicios del 30 de junio de 2017 no constituye despido improcedente, desestimándose por tanto dicha



petición de la demanda, sino válida finalización de contrato temporal de interinidad por vacante suscrito por el trabajador. 2.- Condenando a la demandada al abono a la actora en concepto de indemnización por fin de relación laboral el 30 de junio de 2017 al amparo de la STJUE de 14 de septiembre de 2016, de 9.276,33 euros".

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 Estrella presta servicios para la Consejería de Justicia de la Junta de Andalucía desde el 14 de noviembre de 2011 como traductora y salario diario de 81,85 euros.

2º.- El contrato de trabajo firmado por el actor lo era con la denominación de temporal para vacante RPT el 14 de noviembre de 2011 como traductor intérprete para el puesto código NUM000 en el servicio de apoyo a la Delegación de Gobierno de Málaga dependiente de la Consejería de Gobierno y Justicia. En su cláusula sexta relativa a la duración del contrato se expresa "hasta que el puesto de trabajo sea cubierto a través de los procedimientos establecidos en la Ley 6/85 de 28 de noviembre de ordenación de la función pública de la Junta de Andalucía y el vigente Convenio Colectivo."

3º.- En BOJA de 22 de julio de 2016 se publica la convocatoria de concurso de traslado entre personal laboral fijo o fijo discontinuo dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo de personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía. Y en la "categoría traductor intérprete" entre los puestos ofertados figura el "de traductor intérprete código NUM001 , Consejería de Presidencia y Administración local centro de trabajo servicio de apoyo de Administración de Justicia".

4º.- En BOJA de 8 de mayo de 2017 se publica la resolución del citado concurso aprobada por resolución de 2 de mayo y en el que el puesto con código NUM000 de traductor intérprete es adjudicado a Da. Montserrat .

5º.- El 5 de junio de 2017 el actor recibe comunicación de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Málaga en la que se le indica la extinción de los contratos de aquellos trabajadores temporales que con puestos adjudicados en el presente concurso de traslado, se producirá con efectos de 30 de junio de 2017. Finaliza señalando que su puesto se vio afectado y por tanto procederá a extinguirse su contrato en la citada fecha".

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede en Málaga), dictó sentencia con fecha 24 de mayo de 2018 , en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que debernos desestimar y desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por CONSEJERÍA DE JUSTICIA E INTERIOR DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 7 de Málaga de fecha 11/12/2017 , recaída en los Autos del mismo formados para conocer de demanda formulada por DOÑA Estrella contra CONSEJERÍA DE JUSTICIA E INTERIOR DE LA JUNTA DE ANDALUCIA sobre DESPIDO, y, en su consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida. Se condena a la empresa recurrente la Junta de Andalucía al pago de las costas procesales causadas en el presente recurso de suplicación, incluidos los honorarios profesionales del Letrado a Graduado social colegiado de la parte demandante impugnante, los cuales no podrán superar, en todo caso, la cantidad de 1200 euros, y ello una vez adquiera firmeza la presente resolución judicial".

TERCERO .- Contra la sentencia dictada en suplicación, el Letrado Sr. Yun Casalilla, en representación de la Consejería de Justicia de la Junta de Andalucía, mediante escrito de 15 de junio de 2018, 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 , e indebida aplicación del art. 52.b) ET, en relación con cláusulas primera, tercera, cuarta y quinta de la Directiva 1999/2015, de 5 noviembre .

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 5 de diciembre 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 12 de junio 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 finaliza un contrato de interinidad por vacante como consecuencia de que la plaza es ocupada por quien la ha obtenido tras aprobar el concurso interno convocado al efecto. Se trata de asunto sobre el que ya nos hemos pronunciado en múltiples ocasiones, de modo que seguidamente aplicaremos la solución asumida en ellas.

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 en casación, ahora solo debemos resaltar los aspectos de ellos que resultan relevantes:

14 noviembre 2011: la vacante de Traductora nº NUM000 (Servicio de apoyo a la Delegación de Gobierno de Málaga), de la Junta de Andalucía (Consejería de Gobierno y Justicia). El contrato suscrito al efecto advierte que se desempeñará hasta que se cubra mediante los procedimientos establecidos en la Ley autonómica 6/1985.

22 julio 2016: el BOJA publica la convocatoria de concurso de traslado a diversas plazas, entre las que aparece la nº NUM000 .

8 mayo 2017: el BOJA publica la resolución del citado concurso, incluyendo la identidad de la persona que ha obtenido la plaza NUM002 .

5 junio 2017: 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 con efectos del día 30 de junio de 2017.

2. Sentencia del Juzgado de lo Social.

Mediante su sentencia 430/2017 de 11 de diciembre el Juzgado de lo Social nº 7 de Málaga (proc. 754/2017) desestima parcialmente la demanda de despido interpuesta por la trabajadora. Sus núcleos argumentales son los siguientes:

A) Ni aparece dato alguno por el que la relación laboral deba considerarse indefinida no fija, ni es aplicable la regla del artículo 15.5 ET .

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). El art. 70 EBEP es inaplicable al caso, porque no se está ante convocatoria para personal de nuevo ingreso.

C) "La naturaleza jurídica de la relación laboral del actor es la de interino por vacante sin que exista condiciones de indefinido pretendida ni por defecto de expresión de causa de temporalidad, ni por transcurso de tiempo del art. 15.5 del ET ni por concurrencia de la circunstancia derivada del art. 70.1 EBEP al deber ajustarse a lo previsto en art. 20 del convenio colectivo de personal laboral de la Junta de Andalucía".

D) También 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.

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

F) Por exigencias del Derecho de la UE, acaba "condenando a la demandada al abono a la actora en concepto de indemnización por fin de relación laboral el 30 de junio de 2017 al amparo de la STJUE de 14 de septiembre de 2016, de 9.276,33 euros".

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

Mediante su sentencia de 24 de mayo de 2018 la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía (Málaga), desestima el recurso de suplicación formalizado por la Consejería de Justicia de la Junta de Andalucía (rec. 440/2018) y confirma su derecho a percibir la 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) Invoca y aplica el criterio sentado por diversas SSTSJ Madrid y País Vasco, basado 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 y a la primacía de la jurisprudencia comunitaria al resolver cuestiones prejudiciales.

4. Recurso de casación.

Con fecha 15 de julio de 2018 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 planteamientos 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. Invoca muy especialmente la nueva doctrina de la STJUE de 5 junio 2018, en línea con la tesis del recurso.

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 estar a lo previsto en el artículo 49.1.c ET.

5. Impugnación del recurso e Informe del Fiscal.

Con fecha 16 de enero de 2019 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 del TSJ de Madrid (del que procede la sentencia aportada como referencial por la Junta recurrente), y por las diversas SSTS que menciona, referidas al cese del personal indefinido no fijo. Interesa la desestimación del recurso.

Con fecha 7 de febrero 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. 429/17).

Declara ajustada a Derecho la extinción del contrato de interinidad por vacante de la trabajadora demandante, sin derecho a indemnización por las razones que señala.

Considera 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 art. 70 EBEP no resulta de aplicación ya que va referido al personal de nuevo ingreso en las Administraciones Públicas, y en consecuencia, entiende que el cese se ha realizado con arreglo al art. 15 ET y RD 2728/1998, descartando que proceda la indemnización porque dicho tipo contractual se encuentra excluido expresamente por el art. 15.1.c) ET, lo cual tiene su razón de ser en la propia naturaleza del contrato interino (que está cubriendo una relación suspendida y por tanto no hay precariedad que se deba compensar).

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 servicio, mientras que en la de contraste, se descarta la aplicación de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016.

Son evidentes las similitudes entre uno y otro supuesto, pues en ambos casos se trata de trabajadoras interinas por vacante, que ven cubierta su plaza reglamentariamente y mientras la sentencia recurrida reconoce el derecho a 20 días de salario, la de contraste no se reconoce derecho a ninguna indemnización; sin que tenga relevancia alguna que la categoría de las trabajadoras sea diferente, que la cobertura de la vacante se haya producido en virtud de procesos de selección diversos ni que en la sentencia de contraste parte del debate sea si la trabajadora ostenta la condición de indefinida no fija. En efecto, como se ha dicho, la contradicción reside en si a la trabajadora con contrato de interinidad por vacante le corresponde o no la indemnización en cuestión con motivo de su cese.

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

En su único motivo de recurso, la Junta de Andalucía enuncia la infracción del artículo 49.1.c) ET en relación al artículo 15 ET e indebida aplicación del artículo 52 ET, en conexión con el art. 24 CE, invocando la doctrina de diversas sentencias del Tribunal Constitucional y del TJUE, así como 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).



Una cuestión emparentada con la aquí debatida fue también 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. Fidel , 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, 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 II, C-619-17)).

Aunque el TJUE no lo expresó directamente, con las dos sentencias últimamente citadas se produjo una rectificación de la doctrina expresada en la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (en la que se basó la ahora recurrida) en la medida en que 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. Recordemos el tenor de su primer tramo de la parte dispositiva:

"La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, 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 sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal, al vencer el término por el que estos 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".

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 en 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 impugnación del recurso 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 proceder 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 Junta de Andalucía debe prosperar. De este modo, a la anulación de la sentencia de suplicación debemos añadir la revocación de la sentencia del Juzgado de lo Social, que había estimado la petición subsidiaria de la demanda de 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 había dispuesto la imposición de costas, su casación comporta que queden sin efecto las mismas.

Puesto que el artículo 229.2 LRJS exige del depósito y de la consignación a la Junta de Andalucía, carece de sentido 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 Justicia e Interior), 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 Málaga), de 24 de mayo de 2018, en el recurso de suplicación nº 440/2018 .
- 3) Resolviendo el debate en suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por el Letrado de la Junta de Andalucía en la representación que ostenta.



- 4) Revocar la sentencia 430/2017 de 11 de diciembre de 2017, del Juzgado de lo Social nº 7 de Málaga .
- 5) Desestimar íntegramente la demanda por despido, incluyendo la pretensión indemnizatoria subsidiaria, interpuesta por D^a Estrella contra la Junta de Andalucía.
- 6) No realizar imposición alguna de las costas generadas por los recursos que ahora resolvemos.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ