



Roj: **STS 2273/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:2273**

Id Cendoj: **28079140012019100416**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **30/05/2019**

Nº de Recurso: **89/2018**

Nº de Resolución: **420/2019**

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

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ ICAN 3074/2017,**
STS 2273/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 89/2018

Ponente: Excm. Sra. D.^a Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 420/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D.^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D. Sebastian Moralo Gallego

D.^a. Maria Luz Garcia Paredes

En Madrid, a 30 de mayo de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la letrada D.^a Yolanda Otero Sánchez, en nombre y representación de la sociedad mercantil estatal AENA, SA., contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede Santa Cruz de Tenerife, de fecha 17 de noviembre de 2017, recaída en el recurso de suplicación núm. 451/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 7 de Santa Cruz de Tenerife, dictada el 22 de febrero de 2017, en los autos de juicio núm. 947/2016, iniciados en virtud de demanda presentada por D.^a Gabriela, contra AENA, SA., sobre despido.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Maria Luisa Segoviano Astaburuaga.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 22 de febrero de 2017, el Juzgado de lo Social nº 7 de los de Santa Cruz de Tenerife, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "**DESESTIMO** la demanda interpuesta por Da Gabriela, frente a la empresa AENA, SA, y en su consecuencia, absolvemos a la demandada de todas las pretensiones deducidas en su contra".



SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes: " 1.- La parte actora Da Gabriela ha prestado sus servicios por orden y cuenta de la empresa AENA, SA en el centro de trabajo sito en Aeropuerto Tenerife Norte, La Laguna, habiendo suscrito los siguientes contratos y circunstancias laborales: (folios 62 a 76 de los autos)

· Contrato de interinidad a tiempo completo con una duración desde el 24.03.2016 a 02.05.2016. Su objeto es la sustitución del trabajador Rogelio , con derecho a reserva del puesto de trabajo por cambio temporal de ocupación. Categoría profesional IC15-Técnico Operaciones Area Movimiento, salario mensual de 1.441,5 E , sin incluir p/p pagas extras. El contrato de interinidad finalizó por renuncia de la actora.

· Contrato de interinidad a tiempo completo con una duración desde el 03.05.2016 hasta 01.11.06. Su objeto es la sustitución de la trabajadora Mariana por cambio temporal de ocupación. Categoría profesional IC15 Técnico Operaciones Area Movimiento, salario mensual de 2.416,28 E. El contrato finalizó por la finalización del Cambio Temporal de Ocupación que disfrutaba la trabajadora Mariana .

2.- Por Resolución de la Entidad demandada de fecha 18.03.2016, se resuelve que el trabajador Rogelio , Técnico de Operaciones del Área de Movimiento (TOAM) con destino en el Aeropuerto Tenerife Norte, realizará un "CAMBIO TEMPORAL DE OCUPACION como Coordinador de Operaciones del Área de Movimiento de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del vigente Convenio Colectivo de Aena Aeropuertos SA . Durante dicho período percibirá el tramo de Salario de Ocupación correspondiente a la ocupación de destino, en lugar del de la Ocupación de origen; una vez finalizado este período se incorporará a su puesto de origen, abonándosele a partir de ese momento, las retribuciones del mismo. Efectos: A partir del 24 de marzo de 2016" (folio 90 de los autos). Por la Jefatura de RRHH de AENA SA, al Sr. Rogelio , en fecha, 22.08.2016 se le comunica la finalización del Cambio Temporal de Ocupación que realizaba como Coordinador del Área de Movimiento con fecha 23.09.2016. (folio 91 de los Autos).

Por Resolución de la Entidad demandada de fecha 28.04.2016, se resuelve que la trabajadora Mariana , Técnico de Operaciones del Área de Movimiento (TOAM) con destino en el Aeropuerto Tenerife Norte, DTO OPERACIONES Y SERVICIOS realizará un "CAMBIO TEMPORAL DE OCUPACION como Coordinadora de Operaciones del Área de Movimiento (COAM) de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del vigente Convenio Colectivo de Aena Aeropuertos SA . Durante dicho período percibirá el tramo de Salario de Ocupación correspondiente a la ocupación de destino, en lugar del de la Ocupación de origen; una vez finalizado este período se incorporará a su puesto de origen, abonándosele a partir de ese momento, las retribuciones del mismo. Efectos: A partir del 2 de mayo de 2016" (folio 88 de los autos). Por la Jefatura de RRHH de AENA SA, a la Sra. Mariana , en fecha, 01.11.2016 se le comunica la finalización del Cambio Temporal de Ocupación que realizaba como Coordinador del Área de Movimiento con fecha 01.11.2016. (folio 89 de los Autos).

3.- La actora recibió en fecha 27.10.2016 la comunicación de la demandada que, con fecha de efectos 01.11.2016, finalizaba su contrato de trabajo de duración determinada por interinidad, suscrito el 3 de mayo de 2016, como consecuencia de producirse la finalización del Cambio Temporal de Ocupación que disfrutaba la trabajadora Mariana . (folio 62 de los autos).

4.- La actora no ostenta ni ha ostentado en el año anterior al despido la cualidad de delegado de personal o miembro del Comité de Empresa.

5.- Se celebró el preceptivo acto de conciliación ante el S.E.M.A.C el día 29.12.2016, en virtud de papeleta de conciliación de fecha 28.11.2016, que concluyó con el resultado de intentado sin efecto".

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, la representación letrada de D^a Gabriela formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede Santa Cruz de Tenerife, dictó sentencia en fecha 17 de noviembre de 2017, recurso 451/2017 , en la que consta el siguiente fallo: " **PRIMERO:** Estimamos parcialmente el recurso de suplicación presentado por Da. Gabriela , frente a la Sentencia 96/2017, de 22 de febrero, del Juzgado de lo Social n°. 7 de Santa Cruz de Tenerife en sus Autos 947/2016, sobre declaración de improcedencia de despido.

SEGUNDO: Revocamos en parte la citada sentencia de instancia y, resolviendo el objeto de debate, estimamos parcialmente la demanda presentada por Da. Gabriela y, en consecuencia:

1.- Declaramos el derecho de la demandante a percibir una indemnización de 792,30 euros con motivo de la extinción del contrato de interinidad por sustitución suscrito el 3 de mayo de 2016.

2.- Condenamos a la demandada "Aena, Sociedad Anónima" a estar y pasar por la anterior declaración y a abonar a la demandante la indemnización referida de 792,30 euros, con la responsabilidad subsidiaria del Fondo de Garantía Salarial en la forma y límites legalmente establecidos.



3.- Se mantienen los pronunciamientos de la sentencia de instancia relativos a la desestimación de la acción de despido.

TERCERO: No se hace expresa imposición de costas de suplicación".

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede Santa Cruz de Tenerife, la letrada D.^a Yolanda Otero Sánchez, en nombre y representación de la sociedad mercantil estatal AENA, SA, interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó ante esta Sala mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia el 22 de junio de 2017, recurso número 1265/2017, para el primer motivo del recurso, para el segundo motivo del recurso se invoca la sentencia número 48/1992, dictada por el Tribunal Constitucional el 2 de abril de 1992, recurso de amparo número 1633/1988 y para el tercer motivo del recurso invoca la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 11 de mayo de 2017, recurso número 36/2017.

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y no habiéndose personado la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de desestimar el recurso planteado.

SEXTO.- Se señaló para la votación y fallo el día 29 de mayo de 2019, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-1.- La cuestión que se plantea en este recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en resolver si a la trabajadora que ve extinguido su contrato de interinidad por sustitución, por desaparición del derecho de reserva del puesto de trabajo, por cambio temporal de ocupación del trabajador al que sustituía, le corresponde percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, en aplicación de la doctrina contenida en la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, De Diego Porras.

2.- El Juzgado de lo Social número 7 de Santa Cruz de Tenerife dictó sentencia el 22 de febrero de 2017, autos número 947/2016, desestimando la demanda formulada por DOÑA Gabriela contra AENA SA, sobre DESPIDO, absolviendo a la demandada de todas las pretensiones deducidas en su contra.

Tal y como resulta de dicha sentencia, la actora ha prestado servicios para la demandada en virtud de los siguientes contratos temporales: Contrato de interinidad por sustitución desde el 24 de marzo de 2016 al 2 de mayo de 2016, para sustituir al trabajador D. Rogelio, con derecho a reserva de puesto de trabajo por cambio temporal de ocupación. Contrato de interinidad por sustitución desde el 3 de mayo de 2016 al 1 de noviembre de 2016, para sustituir a la trabajadora Doña Mariana, con derecho a reserva de puesto de trabajo por cambio temporal de ocupación. Por Resolución de la Entidad demandada de fecha 28.04.2016, se resuelve que la trabajadora Mariana, Técnico de Operaciones del Área de Movimiento (TOAM) con destino en el Aeropuerto Tenerife Norte, DTO OPERACIONES Y SERVICIOS realizará un "CAMBIO TEMPORAL DE OCUPACION como Coordinadora de Operaciones del Área de Movimiento (COAM) de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del vigente Convenio Colectivo de Aena Aeropuertos SA. El 27 de octubre de 2011 recibió comunicación de la demandada en la que constaba que con fecha de efectos del 1 de noviembre de 2016 finalizaba su contrato de trabajo, como consecuencia de producirse la finalización del cambio temporal de la ocupación, que disfrutaba la trabajadora Doña Mariana.

2.- Recurrida en suplicación por el Letrado D. Francisco Javier Alonso Pérez, en representación de DOÑA Gabriela, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Santa Cruz de Tenerife, dictó sentencia el 17 de noviembre de 2017, recurso número 451/2017, estimando parcialmente el recurso formulado, revocando en parte la sentencia de instancia y, estimando parcialmente la demanda formulada, declaró el derecho de la demandante a percibir una indemnización de 792,30 E, con motivo de la extinción del contrato de interinidad por sustitución, condenando a la demandada a estar y pasar por dicha declaración y a abonar a la actora la citada cantidad, con la responsabilidad subsidiaria del FOGASA, en la forma y límites legalmente establecidos.

La sentencia entendió que: "La aludida sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016 resuelve que la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador como consecuencia de la finalización de un contrato de duración determinada entra dentro del concepto de "condiciones de trabajo" a que se refiere 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, y que esa misma cláusula "debe interpretarse en el sentido de que se opone



a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que esta trabajadora haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicha trabajadora tenga derecho a la mencionada indemnización".

VIGESIMOQUINTO.- La juzgadora considera que no se puede equiparar la situación de la demandante a la de un "trabajador fijo comparable" porque debido a la brevedad de la duración de sus contratos no se podía determinar si la trabajadora cumplía los requisitos de formación para acceder al puesto de trabajo de que se trata o efectuaba el mismo trabajo que la persona a la que reemplazó de forma tan provisional. Pero el argumento no se puede acoger por la Sala, porque precisamente el hecho de haber suscrito la demandante contratos de interinidad por sustitución de trabajadores que estaban en cambio temporal de ocupación implica necesariamente que tenía que reunir los mismos requisitos de formación que los trabajadores sustituidos, y por otro que las funciones desempeñadas por la demandante eran las mismas que las de los trabajadores sustituidos, pues de lo contrario esos contratos de interinidad hubieran incurrido en fraude de ley.

VIGESIMOSEXTO.- Así que, acatando la Sala la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea contenida en la sentencia de 14 de septiembre de 2016 (aunque sin ignorar que el Tribunal Supremo, recientemente, ha acordado plantear una nueva cuestión prejudicial sobre el mismo tema, la Sala considera que por discutible que sea el criterio de la sentencia de 14 de septiembre de 2016, lo resuelto en ella, para un caso esencialmente idéntico al presente, es muy claro), la demandante tendría derecho a una indemnización igual a la de los despidos objetivos (20 días de salario por año de trabajo) por la finalización del contrato de interinidad por sustitución, si esa extinción se produce por la causa válidamente consignada en el contrato, de reincorporación del trabajador sustituido."

3. - Contra dicha sentencia se interpuso por la Letrada Doña Yolanda Otero Sánchez, en representación de AENA SA, recurso de casación para la unificación de doctrina aportando, como sentencia contradictoria, para el primer motivo del recurso, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia el 22 de junio de 2017, recurso número 1265/2017 . Para el segundo motivo del recurso invoca la sentencia número 48/1992, dictada por el Tribunal Constitucional el 2 de abril de 1992, recurso de amparo número 1633/1988 . Para el tercer motivo del recurso invoca la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 11 de mayo de 2017, recurso número 36/2017 .

La recurrida DOÑA Gabriela no ha impugnado el recurso, habiendo informado el Ministerio Fiscal que los motivos segundo y tercero del mismo han de ser desestimados por falta de contradicción.

SEGUNDO.-1.- Procede el examen de la sentencia de contraste, invocada para el primer motivo del recurso, para determinar si concurre el requisito de la contradicción, tal y como lo formula el artículo 219 de la LRJS, que supone que ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, las sentencias comparadas han llegado a pronunciamientos distintos.

2.- La sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia el 22 de junio de 2017, recurso número 1265/2017, estimo el recurso de suplicación interpuesto por la representación del INSERSO frente a la sentencia de fecha 10 de febrero de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de los de El Ferrol, en autos número 726/2016, revocando la citada sentencia, absolviendo al demandado de los pedimentos contenidos en la demanda.

Consta en dicha sentencia que la actora ha prestado servicios para la demandada desde el 7 de enero de 2016, como cuidadora, con categoría de oficial de actividades específicas, en virtud de un contrato de interinidad por sustitución, para sustituir a una trabajadora con reserva de puesto de trabajo, siendo la causa ausencia por IT. El 11 de octubre de 2016. Le fue entregado certificado constando en el mismo "fin de contrato temporal". La trabajadora a la que sustituía fue dada de alta el 10 de octubre de 2016.

La sentencia entendió que: "la extinción laboral es ajustada a derecho, se trata de una contratación de la actora como personal laboral interino para la cobertura de la situación de Incapacidad Temporal de una trabajadora con reserva de su puesto de trabajo, y al haber sido dada de alta la trabajadora sustituida el cese es ajustado a derecho por cuanto que obedece a la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo (art 4 del RD 2720/1998) de 18 de diciembre .

No se trata de un supuesto igual al que aplica el magistrado de instancia, y resuelto por la STSJ de Galicia de fecha 14/9/16 Asunto C596/2014, que se refieren a contratos de "indefinidos no fijos", entre una administración y un particular, que por irregularidad en la formalización de los mismos llevan consigo el fraude en la contratación que es el generador de dicha calificación, y que tuvo ocasión de aplicar esta sala en otras ocasiones en las que se trataba de un supuesto de temporalidad con "tempus no acotado" y de previsibilidad incierta en el que la duración del contrato se había extendido en el tiempo a lo largo de varios años; sino que se trata de la



extinción de un contrato temporal (interinidad por sustitución), único contrato suscrito entre las partes, iniciado el 7-1-2016 y finalizado el 11-10-2016, cuando se reintegra la trabajadora sustituida, esto es, se trata de un contrato temporal de interinidad que no tiene prevista indemnización alguna a su finalización al igual que los contratos formativos, por lo que imponer una indemnización a la extinción de dicho contrato, no prevista en la norma, supondría una derogación judicial de la misma, incluso discriminatoria por cuanto establecería una indemnización superior para el contrato que no prevé indemnización, al contrario que para el contrato que sí prevé dicha indemnización como ocurre con el contrato de obra o servicio determinado (art. 49.c y DT13 LET)".

3.- Entre la sentencia recurrida y la de contraste concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS. En efecto, en ambos supuestos se trata de trabajadoras que han sido contratadas temporalmente, en virtud de un contrato de interinidad por sustitución, que ven válidamente extinguido el contrato cuando cesa la causa de la reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido y que no han percibido indemnización alguna por la extinción del contrato, habiendo llegado las sentencias comparadas a resultados contradictorios, así mientras la sentencia recurrida entiende que ha de abonarse a la actora una indemnización de veinte días de salario por año de contrato, en aplicación de la doctrina contenida en la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, C-De Diego Porras, la de contraste entiende que no procede fijar indemnización alguna.

A la vista de tales datos forzoso es concluir que concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS por lo que, habiéndose cumplido los requisitos establecidos en el artículo 224 de dicho texto legal, procede entrar a conocer del fondo del asunto.

TERCERO.- 1.- El recurrente alega que la sentencia recurrida infringe, por interpretación errónea lo dispuesto en los artículos 49.1 c) y l) y 17.1 del ET, artículo 14 de la Constitución Española, artículo 52 en todos sus apartados y 53.5 a) ET, artículos 8, 15.1 c) y 49.1 b) ET y los artículos 4.2 y 8.1 c) del RD 2720/1998 de 18 de diciembre, así como la aplicación indebida de la STJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, De Diego Porras.

2.- Procede hacer una precisión, teniendo en cuenta que la sentencia recurrida fijó a favor de la trabajadora con contrato de interinidad por sustitución, al extinguirse válidamente su contrato de trabajo por desaparición de la causa motivadora del cambio temporal de ocupación de la trabajadora a la que sustituía, una indemnización de veinte días por año trabajado, por entender que procedía la aplicación de la doctrina contenida en la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, De Diego Porras.

Dicha precisión se refiere a que, con posterioridad a dicha sentencia, el TJUE, resolviendo una cuestión prejudicial planteada por esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo, mediante auto de 25 de octubre de 2017, recurso 3970/2016, a propósito del mismo asunto, De Diego Porras, y en la que se interesaba la interpretación de las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el Anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, dictó una nueva sentencia el 21 de noviembre de 2018, C-619/17, De Diego Porras.

La citada sentencia establece lo siguiente:

"1) 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.

2) La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que incumbe al tribunal nacional apreciar, conforme a todas las normas del Derecho nacional aplicables, si una medida como la controvertida en el litigio principal, que establece el abono obligatorio de una indemnización a los trabajadores con ciertos contratos de trabajo de duración determinada al vencer el término por el que dichos contratos se celebraron, constituye una medida apropiada para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o de relaciones laborales de duración determinada o una medida legal equivalente, en el sentido de dicha disposición".

4.- La resolución adoptada, tras el azaroso iter seguido por la demanda formulada por Doña Ana de Diego Porras contra el Ministerio de Defensa, en reclamación por despido, autos número 1383/2012 del Juzgado de lo Social número 1 de los de Madrid -la demanda fue presentada el 19 de noviembre de 2012- que finalizó con la sentencia de esta Sala de 13 de marzo de 2019, recurso 3970/2016, concluye que la válida extinción de un



contrato de interinidad por sustitución, por incorporación del trabajador sustituido, no da derecho al percibo de indemnización alguna.

Queda, por lo tanto, ayuna de apoyo la sentencia recurrida, en cuanto que se fundamentaba en la doctrina sentada por la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, De Diego Porras, para fijar una indemnización de veinte días de salario por año de servicio a favor de los trabajadores que ven extinguido válidamente su contrato de interinidad por sustitución.

CUARTO.-1.- Sentada la anterior conclusión, se examina, a continuación, si la válida extinción de un contrato de interinidad por sustitución, por desaparición de la causa motivadora del cambio temporal de ocupación de la trabajadora a la que sustituía, da derecho a la percepción de veinte días de salario por año trabajado, como ha entendido la sentencia recurrida, o no da derecho a indemnización alguna, como ha establecido la sentencia de contraste.

2.- La regulación del contrato de interinidad por sustitución aparece en el artículo 15 ET que, en los extremos que ahora interesan, establece:

"1. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:...c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución".

El artículo 8.1 del RD 2720/1998 dispone:

"los contratos de duración determinada se extinguirán, previa denuncia de cualquiera de las partes, por las siguientes causas:...c) El contrato de interinidad se extinguirá cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

1º. La reincorporación del trabajador sustituido.

2º. El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.

3º. La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

4º. El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones Públicas".

El artículo 4.2 del RD 2720/1998 dispone:

"El contrato de interinidad tendrá el siguiente régimen jurídico:...b) La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo".

Por su parte el artículo 49.1 ET regula la extinción del contrato, disponiendo que: "El contrato de trabajo se extinguirá:... b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario ...A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que le fuera de aplicación...Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia, está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días".

3.- En el asunto examinado se ha de partir de que se han respetado todos los requisitos legalmente exigidos para la válida celebración del contrato de interinidad por sustitución y que se ha extinguido por desaparición de la causa motivadora del cambio temporal de ocupación de la trabajadora a la que sustituía.

En consecuencia, no nos encontramos ante un despido sino ante una válida extinción de la relación laboral. De conformidad con la regulación examinada, la citada extinción de la relación laboral no conlleva indemnización alguna.

No procede, en principio, conforme a la citada regulación, el abono de la indemnización de veinte días de salario por año de servicio, fijada para el despido objetivo, ni de ninguna otra indemnización.

QUINTO.-1.- Resta por examinar si la regulación anteriormente consignada pudiera ser contraria a lo dispuesto en 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.

2.- El objeto del Acuerdo marco, a tenor de la cláusula 1 es: "a) Mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el principio de no discriminación".



El contrato de duración determinada aparece definido en la cláusula 3, en los siguientes términos: "A efectos del presente Acuerdo se entenderá por el trabajador con contrato de duración determinada, el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado".

En la cláusula 4 se contempla el principio de no discriminación, en los términos siguientes:

"Por lo que respecta a las condiciones de trabajo no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas".

3.- En el asunto examinado estamos ante un contrato de duración determinada, atendiendo a la definición que del mismo efectúa la cláusula 4 del Acuerdo, por lo que le es aplicable la citada Directiva. En concreto, vamos a examinar si se ha respetado el principio de no discriminación contemplado en la cláusula 4, que prohíbe que las condiciones de trabajo de los trabajadores con un contrato de duración determinada sean menos favorables que las de un trabajador fijo comparable.

Respecto a si la indemnización por fin de contrato ha de considerarse una condición de trabajo, el TJUE se ha pronunciado de forma reiterada, entre otras, en la sentencia de 5 de junio de 2018, C-677/16, asunto Montero Mateos , en los siguientes términos:

"En consecuencia, se trata, en segundo lugar, de determinar si la concesión de una indemnización por parte del empresario debido a la extinción de un contrato de trabajo está incluida en el concepto de "condiciones de trabajo", en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco. Sobre este particular, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en este concepto es precisamente el del empleo, es decir, la relación laboral entre un trabajador y su empresario (sentencias de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830 , apartado 35, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13 , EU:C:2014:152 , apartado 25).

De este modo, el Tribunal de Justicia ha considerado que están incluidas en este concepto, concretamente, las normas relativas a la determinación del plazo de preaviso aplicable en caso de finalización de los contratos de duración determinada (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13 , EU:C:2014:152 , apartado 29).

En efecto, el Tribunal de Justicia ha precisado que una interpretación de la cláusula 4 apartado 1, del Acuerdo Marco que excluyese los requisitos de finalización de un contrato de duración determinada de la definición de este concepto equivaldría a reducir, en detrimento del objetivo de dicha disposición, el ámbito de aplicación de la protección concedida a los trabajadores temporales contra las discriminaciones (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13 , EU:C:2014:152 , apartados 27).

Pues bien, estas consideraciones pueden ser íntegramente aplicables a la indemnización concedida al trabajador por razón de la finalización del contrato de trabajo que le vincula a su empleador, ya que se abona debido a la relación laboral que se ha establecido entre ellos (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C- 596/14 , EU:C:2016:683 , apartado 31).

De ello se deduce que una indemnización como la controvertida en el litigio principal está incluida en el concepto de "condiciones de trabajo", en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco".

SEXTO.-1.- Sentado que la indemnización por extinción de contrato constituye una condición de trabajo en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco, resta por examinar si es contrario al principio de no discriminación, respecto a los trabajadores con contrato de interinidad por sustitución y que se ha extinguido por desaparición de la causa motivadora del cambio temporal de ocupación de la trabajadora a la que sustituía, que el ordenamiento no establezca indemnización alguna, en tanto respecto a los trabajadores con contrato indefinido la normativa aplicable establece una indemnización de 20 días por año de servicio cuando el contrato se extingue por causas objetivas, artículo 53.1 ET .

2.- La respuesta ha venido dada por la sentencia de esta Sala de 13 de marzo de 2019, recurso 3970/2016 que tras la sentencia del TJUE de 21 de noviembre de 2018, C- 619/17 , De Diego Porras, que resolvió la cuestión prejudicial planteada por esta Sala en dicho asunto, mediante Auto del Pleno de 25 de octubre de 2017 , contiene el siguiente razonamiento:

"5. Aquella STJUE de 14 septiembre 2016 hacía 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 caso, 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 que hace la sentencia recurrida 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.

Pero, en las STJUE de 5 junio 2018 (Montero Mateos -C-677/16 - y Grupo Norte Facility - C-574/16 -) y, de manera específica, en la STJUE de 21 noviembre de 2018 (C-619/17) - segunda de las dictadas por el Tribunal de la Unión en este mismo caso- el Tribunal de Justicia se aparta de aquella dirección.

En la última sentencia citada -la que da respuesta a nuestra cuestión prejudicial- se reitera lo que ya se razonaba en la sentencia del asunto Montero Materos, en el sentido de que la finalización del contrato de interinidad debida a la reincorporación de la trabajadora sustituida se produce "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 " (ap. 70).

También solventa ya dicha sentencia el equívoco que se plasmaba en la de 14 de septiembre de 2016; y parte, acertadamente, de que la indemnización del art. 53.1 b) ET se reconoce en caso de despido objetivo con independencia de la duración determinada o indefinida del contrato de trabajo.

En definitiva, el Tribunal de la Unión reconduce la cuestión y niega que quepa considerar contraria a la Directiva la norma que permite que la extinción regular del contrato de trabajo de interinidad no de lugar a la indemnización que se otorga a los despidos por causas objetivas.

6. Esta declaración se corresponde plenamente con nuestros razonamientos y, en cambio, es contraria a lo que resuelve la sentencia aquí recurrida.

En suma, de un lado, no es admisible sostener que la indemnización establecida para los despidos objetivos solo se contempla respecto de los trabajadores indefinidos. Si ello fuera así, ciertamente cabría afirmar que la norma contenía un trato discriminatorio respecto de los temporales. Mas, como venimos reiterando, la concurrencia de los supuestos de despido objetivo da lugar al mismo tratamiento para todas las modalidades de contratación sin distinción en razón de la duración del contrato, en plena consonancia con lo que establece el art. 15.6 ET : "Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción (...)".

Por otra parte, 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.

CUARTO.- 1. Negada pues la posibilidad de acudir a la indemnización de 20 días, el pronunciamiento de la sentencia recurrida podría suscitar la cuestión sobre esa diferencia de trato entre interinos y el resto de los trabajadores temporales. De ahí que en el auto por el que elevábamos la cuestión prejudicial, entendiéramos necesario agotar también otros posibles puntos de aproximación a la cuestión y despejar las dudas sobre si la ley española hubiera podido incidir en un inadecuado cumplimiento de lo dispuesto en la cláusula 5 del Acuerdo Marco, con la cual se persigue imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada.

2. El legislador nacional adaptó nuestra normativa a la Directiva 1991/70 a través del el art. 3 del RDL 5/2001, de 2 de marzo , después convalidado por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Fue dicha norma la que introdujo el reconocimiento de una indemnización al finalizar el contrato temporal, consistente en 12 días de salario por año trabajado. Sin embargo, como ya hemos visto, sólo lo hizo para dos de las tres modalidades de contratos temporales legalmente admitidas (obra o servicio determinado y circunstancias de la producción), excluyendo expresamente a los contratos de interinidad.

3. Pues bien, a la vista de la respuesta del Tribunal de la Unión, no parece que pueda entenderse que la fijación de la indemnización constituya una medida acorde con la finalidad que deben garantizar aquéllas a adoptar con arreglo a la indicada cláusula 5 de la Directiva. Ciertamente, la mera imposición de una indemnización, como la establecida para los otros contratos temporales, no sólo no constituye una sanción por el uso abusivo,



sino que ni siquiera posee, por sí sola, el efecto disuasivo frente a esa utilización abusiva de la contratación temporal en tanto que la misma, precisamente por partir de la regularidad de estos contratos, se configura como una indemnización inferior a la que se reconocería al contrato temporal fraudulento. Como hemos indicado, la medida adoptada en nuestro ordenamiento nacional para satisfacer la obligación de la cláusula 5 de la Directiva se halla en la conversión en indefinido de todo contrato celebrado de modo abusivo o en fraude de ley, lo que provoca una sanción para el empresario mucho más gravosa que la de la indemnización de 12 días.

4. Precisamente, en nuestro ordenamiento jurídico la sanción ante el abuso de la contratación temporal se satisface de modo completo mediante las reglas de los apartados 2 y 3 del art. 15 ET (que se completa con el apartado 5 para las otras modalidades contractuales de duración temporal).

En suma, aun cuando ni siquiera se planteaba en el litigio, el pronunciamiento de la sentencia recurrida nos obliga a considerar necesario precisar que el rechazo a la solución adoptada por la Sala de suplicación debe ser completo, en el sentido de negar que quepa otorgar indemnización alguna por el cese regular del contrato de interinidad, no sólo la que calcula la sentencia con arreglo a los 20 días del despido objetivo, sino, incluso, con arreglo a los 12 días que el art. 49.1 c) ET fija para los contratos para obra o servicio y acumulación de tareas.

Nos resta añadir que, por más que "a priori" pudiera parecer exenta de justificación la diferencia entre unos y otros trabajadores temporales, lo cierto es que la distinta solución de nuestra norma legal obedece a la voluntad del legislador de destacar una situación no idéntica a las otras dos modalidades contractuales, puesto que en el caso de la interinidad por sustitución el puesto de trabajo está cubierto por otro/a trabajador/a con derecho a reserva de trabajo. Además, dicho puesto no desaparece con el cese de la trabajador/a interino/a y el recurso a la temporalidad halla su motivación en esa concreta y peculiar característica que, a su vez, implica un modo de garantizar el derecho al trabajo de la persona sustituida (art. 35.1 CE). Nada de ello no concurre en las otras modalidades del art. 15.1 ET . Por último, el estímulo que para la empresa pudiera suponer el ahorro de la indemnización de 12 días mediante la prórroga del contrato temporal o a la conversión en fijo, no tiene aquí sentido puesto que el empleo permanece en todo caso al ser cubierto por la persona sustituida al reincorporarse".

3.- Aplicando la anterior doctrina al supuesto debatido, procede la estimación del primer motivo del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Letrada Doña Yolanda Otero Sánchez, en representación de AENA SA.

En efecto, la actora suscribió un contrato de interinidad por sustitución el 3 de mayo de 2016, al amparo del RD 2720/98, estando identificado el nombre de la trabajadora sustituida y la causa de la sustitución, procediendo la demandada a extinguir el contrato con efectos del 1 de noviembre de 2016, por desaparición de la causa motivadora del cambio temporal de ocupación de la trabajadora a la que sustituía. A tenor de la sentencia recurrida, tanto la contratación de la actora como la extinción de su contrato se han realizado respetando escrupulosamente las previsiones contenidas en el artículo 15.1 c) ET y 8.1 y 4.2 RD 2720/1998 , por lo que no procede el abono de indemnización alguna, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 49.1 c) ET , así como la doctrina antedicha.

SÉPTIMO.-1.- Procede el examen de la sentencia de contraste, invocada para el segundo motivo del recurso, para determinar si concurre el requisito de la contradicción.

2 .- La sentencia de contraste, la número 48/1992, dictada por el Tribunal Constitucional el 2 de abril de 1992, recurso de amparo número 1633/198 , desestimó los recursos de amparo acumulados, interpuestos respectivamente por D. Cornelio y tres más y por la Asociación Madrileña de Profesores Contratados de Universidad contra las sentencias de la Sala Quinta del Tribunal Supremo de 12 de julio de 1998 y de la Sala Tercera del mismo Tribunal de 31 de enero de 1989 , relativas a retribuciones del profesorado universitario.

Consta en dicha sentencia que, en virtud de lo dispuesto en el RD 989/86, los profesores universitarios contratados administrativos e interinos tienen reconocidos unos emolumentos en cuantía del 80%, tanto de las retribuciones básicas como de las complementarias, que corresponden a los profesores de carrera. Los funcionarios contratados e interinos de la Administración General del Estado, en virtud de las Leyes de Presupuestos para 1985, 1986 y 1987, tienen reconocidos unos emolumentos en cuantía del 80% de las retribuciones básicas y el 100% de las complementarias asignadas a los funcionarios de carrera. Los recurrentes alegan que existe una discriminación ya que estas retribuciones no pueden ser porcentualmente inferiores en el caso de los docentes puesto que el artículo 24 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, Ley 30/1984, de 2 de agosto , dispone que las cuantías de las retribuciones básicas serán iguales en todas las Administraciones Públicas.

La sentencia razona: "Desde la STC 7/1984 F.J. 2º), este Tribunal ha venido sosteniendo que la discriminación entre estructuras que son creación del Derecho, cuales son los Cuerpos y, hay que entender que en general



las situaciones funcionariales, de existir, resultará sólo del hecho de que la Administración aplique criterios de diferenciación que no resulten objetivos ni generales. De manera que la simple constatación de la diferencia retributiva entre funcionarios de dos Cuerpos, o en este caso, entre funcionarios interinos o contratados que prestan sus servicios en distintos campos de las Administraciones públicas, no puede servir de fundamento suficiente para una demanda de amparo, sin necesidad de ulteriores razonamientos ni, en definitiva, permite justificar una pretensión de equiparación de retribuciones en sede constitucional, fundada en exigencias pretendidamente derivadas del derecho fundamental a la igualdad ex artículo 14 de la Constitución (en un sentido análogo, STC 77/1990, F.J. 3º). No hay norma alguna, ni siquiera el citado artículo 14 de la Norma fundamental, en virtud de la cual todas las categorías de funcionarios con igual titulación y al servicio de las diversas Administraciones públicas hayan de tener asignada una misma retribución, porque la unidad del título, por sí sola, no asegura la identidad de circunstancias ni es el único elemento que el legislador o la Administración pueden tomar en consideración, quienes por el contrario, pueden ponderar otros criterios objetivos de organización (STC 99/1984, F.J. 2º, entre otras múltiples resoluciones)".

3.- El artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social 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" (sentencias, entre otras, de 7 de abril y 4 de mayo de 2005, R. 430/2004 y R. 2082/2004; 25 de julio de 2007, R. 2704/2006; 4 y 10 de octubre de 2007, R. 586/2006 y 312/2007; 16 de noviembre de 2007, R. 4993/2006; 8 de febrero y 10 de junio de 2008, R. 2703/2006 y 2506/2007), 24 de junio de 2011, R. 3460/2010, 6 de octubre de 2011, R. 4307/2010, 27 de diciembre de 2011, R. 4328/2010 y 30 de enero de 2012, R. 4753/2010.

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 (sentencias de 28 de mayo de 2008, R. 814/2007; 3 de junio de 2008, R. 595/2007 y 2532/2006; 18 de julio de 2008, R. 437/2007; 15 y 22 de septiembre de 2008, R. 1126/2007 y 2613/2007; 2 de octubre de 2008, R. 483/2007 y 4351/2007; 20 de octubre de 2008, R. 672/2007; 3 de noviembre de 2008, R. 2637/2007 y 3883/07; 12 de noviembre de 2008, R. 2470/2007; y 18 y 19 de febrero de 2009, R. 3014/2007 y 1138/2008), 4 de octubre de 2011, R. 3629/2010, 28 de diciembre de 2011, R. 676/2011, 18 de enero de 2012, R. 1622/2011 y 24 de enero de 2012, R. 2094/2011.

4.- Entre la sentencia recurrida y la designada como contradictoria no concurren las identidades exigidas por el artículo 219.1 LRJS.

En efecto, mientras en la sentencia recurrida se examina si procede que los trabajadores con contrato de interinidad por sustitución no perciban indemnización alguna al extinguirse válidamente sus contratos, en tanto los trabajadores con contrato indefinido, que ven extinguida su relación laboral por causas objetivas, perciben una indemnización de veinte días de salario por año de trabajo, en la sentencia de contraste el debate gira a si es contrario al principio de igualdad que exista diferencia retributiva entre los profesores universitarios contratados administrativos e interinos y los funcionarios contratados e interinos de la Administración General del Estado. Los hechos de los que parten las sentencias comparadas son diferentes ya que, mientras en la recurrida se examina la diferencia en cuanto a la indemnización por extinción del contrato de los trabajadores, teniendo en cuenta la diferente naturaleza de los contratos comparados y las distintas causas de extinción, en la de contraste se examinan las diferencias retributivas existentes entre funcionarios contratados e interinos que prestan servicios en diferentes campos de las Administraciones Públicas.

En esta fase procesal la falta de contradicción conduce a la desestimación del recurso formulado, tal y como se consigna, entre otras, en las sentencias de 4 de noviembre de 2014, recurso 2679/2013; 11 de noviembre de 2014, recurso; 2246/2013; y 18 de noviembre de 2014, recurso 1858/2013.

OCTAVO.-1.- Procede el examen de la sentencia de contraste, invocada para el tercer motivo del recurso, para determinar si concurre el requisito de la contradicción, tal y como lo formula el artículo 219 de la LRJS.

2.- La sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 11 de mayo de 2017, recurso número 36/2017, desestimó el recurso de suplicación interpuesto por D. Eloy contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 15 de Madrid, de fecha 3 de octubre de 2016, en virtud



de demanda formulada por el recurrente frente a Logomasa SL, Loms 3000 SLU y Eulalio , en reclamación por despido.

Consta en dicha sentencia que el actor ha venido prestando servicios para la demandada, con la categoría de conductor, en virtud de sucesivos contratos temporales. El 17 de febrero de 2014 el actor y la empresa suscribieron un contrato de trabajo a tiempo parcial, 15 horas a la semana, cuyo objeto era atender las rutas de correos y la duración se pactó hasta finalizar las rutas. La relación finalizó el 31 de agosto de 2015, al haber resultado adjudicado el servicio Las Rozas y Madrid nocturno a la empresa Ocón Madrileña de Transportes SL

La sentencia razona que es ajustada a derecho la indemnización de doce días de salario por año de servicio que se le ha reconocido al trabajador ya que "en modo alguno le corresponde al demandante la indemnización correspondiente a la extinción del contrato por causas objetivas porque su relación laboral temporal no ha concluido por tal circunstancia sino por la llegada del término fijado en el contrato.

El contrato por obra o servicio determinado tiene reconocida en el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores la causa de extinción del mismo, diciendo que se produce por la "realización de la obra o servicio objeto del contrato". En el apartado 1) del citado precepto y punto, se señala otra causa de extinción de todos los contratos, diciendo que se extinguen "por causas objetivas legalmente procedentes", lo que no puede confundirse con la existencia de contratos de duración determinada y las "razones objetivas" que se anudan a esa temporalidad, como sucede en el caso que nos ocupa, el de obra o servicio determinado". Continúa razonando: "No estamos ante el caso que se invoca en el motivo, citando la Doctrina Comunitaria del Asunto "Diego Porras", en donde lo que se solventaba era una cuestión que afectaba a un contrato de interinidad que fue oportunamente extinguido pero sin derecho a indemnización por no venir establecida en nuestra legislación interna. Ahora bien, esa falta de previsión legal, respecto de ese contrato, podría llevarnos, si acaso, a valorar si la ausencia de indemnización implica un trato discriminatorio respecto de los restantes contratos temporales que la tienen otorgada, pero no a la conclusión de aplicar a esa modalidad contractual una indemnización que obedece a causas extintivas particulares y ajenas a la pactadas en el contrato temporal como propias a su naturaleza. Esto es y como venimos indicado anteriormente, todo contrato temporal puede verse afectado por una causa objetiva de extinción, con derecho a la indemnización que ese suceso lleva aparejada, al igual que la tienen los contratos indefinidos y, por tanto, no hay trato diferenciado alguno en cuanto a los efectos indemnizatorios cuando dichas causas concurren.

Es más, de seguirse esa posición, cabría concluir que la indemnización por extinción en un contrato temporal y en atención a nuestra regulación, sería la propia de esos contratos, es decir, la señalada en el artículo 49.1 e) del Estatuto de los Trabajadores , pero no existe una razón jurídica para atribuirles la del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores con la que, desde luego, no hay identidad de razón alguna para aplicarla analógicamente, en tanto que la extinción del contrato por llegada del término pactado no se puede equiparar a la extinción por causas no negociadas sino imprevisibles pero objetivas de naturaleza económica, productiva, organizativa o técnica."

3.- Entre la sentencia recurrida y la invocada como contradictoria no concurren las identidades exigidas por el artículo 219.1 LRJS .

En efecto, existen las siguientes diferencias:

a) En la sentencia recurrida estamos ante un contrato de interinidad por sustitución , en la sentencia de contraste nos encontramos ante un contrato para obra o servicio determinado,

b) El contrato de interinidad por sustitución no tiene señalada, en nuestra legislación, indemnización alguna por su válida extinción.

c) En la sentencia recurrida se aplica la doctrina contenida en la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, C-596/14 , De Diego Porras, al tratarse del mismo supuesto, indemnización por válida extinción de un contrato de interinidad por sustitución, en tanto en la sentencia de contraste no se aplica dicha doctrina ya que no estamos ante un contrato de interinidad por sustitución, cuya extinción no tiene legalmente establecida indemnización alguna, sino ante un contrato para obra o servicio, cuya válida extinción lleva aparejada la indemnización establecida en el artículo 49.1 c) ET .

Al ser diferentes los datos de los que parten cada una de las sentencias enfrentadas, aunque contienen pronunciamientos diferentes, no son contradictorias.

En esta fase procesal la falta de contradicción conduce a la desestimación del recurso formulado, tal y como se consigna, entre otras, en las sentencias de 4 de noviembre de 2014, recurso 2679/2013 ; 11 de noviembre de 2014, recurso; 2246/2013 ; y 18 de noviembre de 2014, recurso 1858/2013 .



NOVENO.- Por todo lo razonado procede estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Letrada Doña Yolanda Otero Sánchez, en representación de AENA SA, frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Santa Cruz de Tenerife, el 17 de noviembre de 2017, recurso número 451/2017 , resolviendo el recurso de suplicación interpuesto por el Letrado D. Francisco Javier Alonso Pérez, en representación de DOÑA Gabriela , frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 7 de Santa Cruz de Tenerife el 22 de febrero de 2017 , autos número 947/2016, casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, desestimar el recurso de tal clase interpuesto por el Letrado D. Francisco Javier Alonso Pérez, en representación de DOÑA Gabriela , confirmando la sentencia de instancia.

En virtud de lo establecido en el artículo 235.1 LRJS , no procede imponer condena en costas.

FALLO

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

Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Letrada Doña Yolanda Otero Sánchez, en representación de AENA SA, frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Santa Cruz de Tenerife, el 17 de noviembre de 2017, recurso número 451/2017 , interpuesto por el Letrado D. Francisco Javier Alonso Pérez, en representación de DOÑA Gabriela , frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 7 de Santa Cruz de Tenerife el 22 de febrero de 2017 , autos número 947/2016, seguidos a instancia de DOÑA Gabriela contra AENA SA, en reclamación de CANTIDAD.

Casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, desestimar el recurso de tal clase interpuesto por el Letrado D. Francisco Javier Alonso Pérez, en representación de DOÑA Gabriela .

Declarar la firmeza de la sentencia de instancia, y, en consecuencia, desestimar la demanda formulada.

Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.