



Roj: **STS 2281/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:2281**

Id Cendoj: **28079140012019100424**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **11/06/2019**

Nº de Recurso: **366/2018**

Nº de Resolución: **441/2019**

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

Ponente: **JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 13987/2017,**
STS 2281/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 366/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 441/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

En Madrid, a 11 de junio de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Agencia Madrileña de Atención Social (Consejería de Políticas sociales y Familia de la Comunidad de Madrid) representada por el Letrado de la Comunidad de Madrid contra la sentencia dictada el 30 de noviembre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en recurso de suplicación nº 705/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 4 de abril de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 27 de Madrid, en autos nº 1010/2016, seguidos a instancias de D^a. Celsa contra Agencia Madrileña de Atención Social (Consejería de Políticas sociales y Familia de la Comunidad de Madrid) sobre despido.

Ha comparecido como parte recurrida D^a. Celsa representada y asistida por la letrada D^a. Eva Domínguez Tejada.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 4 de abril de 2017 el Juzgado de lo Social nº 27 de Madrid dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:



" PRIMERO.- La demandante D^a. Celsa con núm. D.N.I. NUM000 , ha prestado servicios laborales por cuenta y órdenes de la CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA CAM, desde 21-12-2000 con categoría profesional de Auxiliar de Hostelería en virtud de diferentes contratos de interinidad en los términos que constan en el hecho 2º de la demanda, habiendo suscrito el último contrato de trabajo con fecha 11-2-2008 de interinidad para la cobertura de puesto de trabajo vacante vinculado a oferta de empleo público año 2001, ocupando el puesto NUM001 en el Centro "Residencia de Mayores y Centro de día de Vallecas".

SEGUNDO.- Por orden de la Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía de la CAM de 3-4-2009 se convocó un proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de auxiliar de enfermería.

TERCERO.- Tras el proceso selectivo, por Resolución de la Dirección General de la Función Pública de 29-7-2016, se adjudicaron destinos, procediendo la trabajadora Justa a formalizar contrato de trabajo indefinido el 30-9-2016, ocupando el puesto NUM001 de Auxiliar de Hostelería en el Centro "Residencia de Mayores y Centro de día de Vallecas". -Folios 62 a 64.

CUARTO.- El 19-9-2016 se comunica a la actora que con efectos de 30-9-2016 quedará rescindido su contrato de interinidad por finalización del proceso de consolidación. -Folio 56.

QUINTO.- El salario bruto mensual percibido por la actora ascendía a 1.578,67.-euros. -nóminas.

SEXTO.- La actora suscribió contrato de trabajo de interinidad por vacante en el puesto NUM002 vinculado a la cobertura del primer concurso de traslados que se convoque con fecha 1-11-2016, -Doc. 7".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando la demanda interpuesta por D^a. Celsa contra CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA, COMUNIDAD DE MADRID debo absolver y absuelvo a la demandada de las peticiones formuladas en su contra."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D^a. Celsa ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 30 de noviembre de 2017 , en la que consta el siguiente fallo: "Que estimando en parte el recurso de suplicación interpuesto por la Letrada de la demandante contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 27 de esta ciudad en autos nº 1010/2014, debemos revocar y revocamos la resolución impugnada en lo que se oponga a ésta y, en su lugar, estimando la demanda formulada por D^a Celsa contra la AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL, en el particular relativo a la indemnización de 20 días de salario por cada año de trabajo efectivo motivado por la extinción de su contrato de interinidad por causa legal el día 30.09.2016, debemos condenar y condenamos a la Entidad demandada a abonar a la demandante DIECISÉIS MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y OCHO euros. Sin costas."

TERCERO.- Por la representación de la Agencia Madrileña de Atención Social (Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid) se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid en fecha 29 de junio de 2017 (RS 429/2017).

CUARTO.- Con fecha 1 de junio de 2018 se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación, por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser estimado. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 11 de junio de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La única cuestión planteada en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si la extinción del contrato de la trabajadora demandantes que acordó la recurrente con ocasión de cubrirse la vacante que la misma ocupaba en virtud de un contrato de interinidad por vacante, conlleva la obligación de la empleadora de abonarle una indemnización de veinte días por año de servicio.

2. En el caso que nos ocupa, la demandante con contrato de interinidad por vacante que cesó al cubrirse reglamentariamente la plaza que ocupaba, pidió en su demanda que se declarase improcedente su despido, pretensión que le fue denegada al igual que las demás formuladas por la sentencia de instancia que fue recurrida en suplicación entre otras cosas porque se la había vuelto a contratar al mes y reconocerle una indemnización suponía un enriquecimiento injusto. La sentencia de suplicación estimó en parte el recurso y a la par que confirmaba que la extinción del contrato se ajustaba a derecho y que no había existido despido, reconoció a la recurrente una indemnización de veinte días por año de servicio con base en la sentencia del



TJUE de 14 de septiembre de 2016, caso Diego Porras , al deber recibir igual trato que los trabajadores fijos reciben conforme al artículo 53-1-b) del ET .

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

La sentencia razona que el hecho de que el contrato de interinidad por vacante haya durado más de 3 años no lo convierte en indefinido no fijo, porque el artículo 70 EBEP va referido al personal de nuevo ingreso en las Administraciones Públicas, y por eso no resulta de aplicación al caso, considerando en consecuencia, que el cese se ha realizado con arreglo al artículo 15 ET y al RD 2728/1998, y que no procede indemnización alguna porque así lo señala expresamente el art. 15.1.c) ET , como consecuencia de la propia naturaleza del contrato interino (que está cubriendo una relación suspendida y, por tanto, sin precariedad que haya que compensar), sin que, por ende, pueda hablarse de desigual trato en la extinción de los contratos de esta modalidad.

SEGUNDO.- 1. De lo expuesto se deduce que, si bien las sentencias comparadas coinciden en la existencia de una relación de interinidad por vacante que se extingue al cubrirse la vacante, alcanzan fallos distintos en lo que se refiere al derecho a la percepción de indemnización, a pesar de ser coincidentes los hechos, las pretensiones ejercitadas y sus fundamentos, lo que permite concluir que se produce la contradicción en los términos exigidos por el artículo 219 LRJS , pues una reconoce el derecho a indemnización cuando se extingue correctamente el contrato y la otra no, sin que el hecho de que en el caso de la sentencia referencial se hubiese reconocido una indemnización de doce días por año en la instancia y la sentencia recurrida reconozca veinte días sea relevante porque la contradicción debe examinarse comparando las dos sentencias de suplicación.

2. La identidad sustancial entre los casos comparados no lo desvirtúan las alegaciones de la parte recurrido, sino que la corroboran. En efecto, el que los contratos contemplados en uno y otro supuesto se encuentren vinculados a diferentes ofertas de empleo resulta irrelevante porque su calificación no depende de ese dato. Lo mismo puede decirse del hecho de que la sentencia referencial rechaza la aplicación del artículo 70 de EBEP por haber superado tres años la duración del contrato y también desestime las alegaciones de fraude de ley en la contratación, por cuánto con ello se descarta la existencia de elementos diferenciadores entre las sentencias comparadas, máxime la concurrencia de los mismos no fundó ninguno de los fallos que se comparan, incluso ese mayor debate existente en la sentencia referencial que desestimó el fraude, pese a la mayor duración de la relación laboral, y la aplicación del EBEP, reforzaría la existencia de contradicción "a fortiori", porque pese a la mayor complejidad del debate suscitado por una mayor antigüedad, se consideró correcta, finalmente, contratación y la extinción del contrato de interinidad por vacante por cobertura de la plaza, calificación en la que coinciden las sentencias comparadas.

Por lo demás, señalar que la sentencia recurrida se limitó a reconocer a la actora una indemnización por fin de su contrato de interinidad, para evitar un trato peyorativo de la misma en comparación con los trabajadores indefinidos, pero sin que en ningún momento se le reconociera la condición de indefinida no fija ni en la instancia, ni en suplicación como señala el voto particular que discrepa del reconocimiento de la indemnización.

TERCERO.- 1. La recurrente plantea como único motivo de su recurso la infracción del artículo 49.1.c) ET en relación con los artículos 52 y 53-1-b) del ET , así como la no aplicabilidad de la STJUE de 14 de septiembre de 2016, (asunto C-596/14 , de Diego Porras). El recurso ha sido impugnado de contrario e informado por el Ministerio Fiscal en el sentido de que procede estimarlo. No son de recibo las alegaciones de falta de fundamentación legal porque, aunque no con la mejor técnica, pues copia parte de la sentencia de contraste, el recurso dedica los tres últimos folios a razonar porque es más correcta la doctrina de la sentencia referencial razonando que no se vulnera la Directiva 1999/70.

2. En relación a la única cuestión suscitada en el presente recurso de casación unificadora; esto es, si procede el abono de la indemnización prevista en el artículo 53 ET a la válida finalización del contrato de interinidad por vacante, debida a la cobertura reglamentaria de ésta última, la doctrina correcta se encuentra en la sentencia de contraste pues en ella se determina la inexistencia de dicha indemnización en tales supuestos.

Así lo ha resuelto ya esta Sala en su sentencia reciente de 8 de mayo de 2019 (R. 3921/2017) en la que se dice: "En efecto, partiendo del dato normativo incuestionable de que nuestro ordenamiento jurídico no ha previsto ningún tipo de indemnización por finalización del contrato temporal de interinidad, hay que señalar que la doctrina contenida en la STJUE de 14 de diciembre de 1996, (asunto C-596/14, de Diego Porras) fue rectificadas por las SSTJU de 5 de junio de 2018, Asuntos Grupo Norte Facility C-574/16 y Montero Mateos C-677/16 ; y,



más recientemente por la STJUE de 21 de noviembre de 2018 (Asunto Diego Porras II) en respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Auto de esta Sala de 25 de octubre de 2017.

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

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

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

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

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

3. Para concluir debe señalarse que con arreglo a esa doctrina, 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, sin que pueda conllevar 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 para la extinción de los contratos fijos. En el supuesto aquí examinado,



resulta que el contrato de interinidad se extinguió por la válida causa consistente en la cobertura de la plaza ocupada interinamente por vacante, extinción cuya regularidad nadie ha discutido en este Tribunal. Por ello la respuesta a la cuestión aquí traída en casación no puede ser otra que la inaplicación de la indemnización de veinte días por año prevista en el artículo 53 ET .

CUARTO.- 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 anulación de la sentencia recurrida. Sin costas en ninguna de las instancias.

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 unificación de doctrina interpuesto por la representación legal de la Agencia Madrileña de Atención Social (Consejería de Políticas sociales y Familia de la Comunidad de Madrid).
2. Casar y anular la sentencia dictada el 30 de noviembre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en recurso de suplicación nº 705/2017 , interpuesto contra la sentencia de fecha 4 de abril de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 27 de Madrid , en autos nº 1010/2016.
3. Resolver el debate en suplicación estimando el de tal clase y desestimando íntegramente la demanda con absolución de la Consejería recurrente.
4. No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.