



Roj: **STS 2282/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:2282**

Id Cendoj: **28079140012019100425**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **11/06/2019**

Nº de Recurso: **1161/2018**

Nº de Resolución: **442/2019**

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

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

Tipo de Resolución: **Sentencia**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1161/2018

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. 442/2019

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 el Instituto Cántabro de Servicios Sociales del Gobierno de Cantabria representado por la Letrada de los Servicios Jurídicos del Gobierno de Cantabria contra la sentencia dictada el 4 de enero de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en recurso de suplicación nº 850/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 17 de julio de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Santander, en autos nº 278/2017, seguidos a instancias de D^a. Esperanza contra el Instituto Cántabro de Servicios Sociales del Gobierno de Cantabria sobre despido.

Ha comparecido como parte recurrida D^a. Esperanza representada por el Procurador D. José Luis Pinto Marabotto y asistida por la letrada D^a. María José Urraca Sordo.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 17 de julio de 2017 el Juzgado de lo Social nº 1 de Santander dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- La demandante, doña Esperanza, ha venido prestando servicios profesionales a jornada completa para el INSTITUTO CÁNTABRO DE SERVICIOS SOCIALES del GOBIERNO DE CANTABRIA con antigüedad de 3 de octubre de 2008, categoría de Técnico Socio sanitario, y salario de 1.839,30 euros brutos mensuales



con prorrata de pagas extraordinarias, 61,31 euros en cómputo diario. (Documento nº 5 de la demandante, certificado de empresa).

SEGUNDO.- La relación laboral se suscribió mediante contrato de trabajo de interinidad hasta la cobertura reglamentaria o supresión del puesto de trabajo de Auxiliar Educador N 6793 y la actora ha venido prestando siempre las mismas funciones.

TERCERO.- Por resolución de 7 de marzo de 2017 del Instituto Cántabro de Servicios Sociales, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria de 13 de marzo de 2017, se hizo público el resultado del concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo y vacantes reservados a personal laboral fijo de las categorías profesionales del grupo 2-4, donde se adjudicaba el puesto de trabajo 6793 a doña Felicísima, cesando la demandante en su puesto de trabajo con efectos al día 14 de marzo de 2017.

CUARTO.- La demandante no ostenta ni ha ostentado en el año anterior al despido la condición de delegado de personal o miembro del comité de empresa o delegado sindical.

QUINTO.- El 20 de abril de 2017 se celebró el acto de conciliación que resultó intentada sin efecto."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "ESTIMANDO la demanda formulada por doña Esperanza frente al INSTITUTO CÁNTABRO DE SERVICIOS SOCIALES del GOBIERNO DE CANTABRIA DECLARO DESPIDO IMPROCEDENTE el cese causado a la parte actora el día 14 de marzo de 2017, y en su consecuencia, CONDENO a la demandada a que, a su elección, readmita en su puesto de trabajo al demandante en las mismas condiciones y jornada que regían con anterioridad al despido, o le abone la suma 19.879,77 euros en concepto de indemnización. Dicha opción deberá ejercitarse en el plazo de cinco días, desde la notificación de esta sentencia, por escrito o comparecencia en la Secretaría de este Juzgado de lo Social, entendiéndose que de no hacerlo se opta por la readmisión. CONDENO asimismo a la demandada, *en el caso de optar por la readmisión*, a pagar al demandante, como salarios de tramitación, una cantidad igual a la suma de los salarios que dejó de percibir, a razón del salario diario consignado en el hecho probado primero de esta resolución, devengados desde el día siguiente al despido hasta el de la notificación de la sentencia de instancia o hasta que el trabajador haya encontrado otro empleo y se probase por la empresa lo percibido diariamente para su descuento."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por el Instituto Cántabro de Servicios Sociales del Gobierno de Cantabria ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, la cual dictó sentencia en fecha 4 de enero de 2018, en la que consta el siguiente fallo: "Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por el Instituto Cántabro de Servicios Sociales del Gobierno de Cantabria contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. Uno de Santander (Proc. 278/2017), con fecha 17 de julio de 2017, en virtud de demanda formulada por D^a Esperanza contra el Instituto Cántabro de Servicios Sociales del Gobierno de Cantabria, sobre despido y, en consecuencia, revocamos la sentencia referida, absolviendo a las demandadas de la pretensión deducida de despido, y fijando la cuantía de la indemnización por cese de su contrato de interinidad en 10.422,70 €, a cuyo pago condenamos."

TERCERO.- Por la representación del Instituto Cántabro de Servicios Sociales del Gobierno de Cantabria 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.- Admitido a trámite por esta Sala el presente recurso, se dió 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 la estimación del recurso. 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 demandante 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 trabajadora con contrato de interinidad por vacante, desde 3 de octubre de 2008 hasta 14 de marzo de 2017, presentó demanda por despido improcedente contra su cese fundado en la cobertura reglamentaria de la plaza que ocupaba. Tal pretensión fue estimada por la sentencia de instancia con base a la conversión de su contrato de interinidad en otro indefinido no fijo. Pero la sentencia de suplicación



objeto del presente recurso revocó en parte esa decisión por estimar que el contrato no se había convertido en indefinido no fijo por fraude de ley y que, como contrato de interinidad por vacante se extinguía al cubrirse la vacante ocupada, para seguidamente analizar la jurisprudencia comunitaria y concluir que, conforme a la misma, procedía el reconocimiento de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio a la demandante, equivalente a la que se reconoce a los trabajadores indefinidos que son objeto de un despido objetivo del art. 52 del ET , condición de indefinida no fija que habría adquirido por haber durado su contrato más de nueve años.

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 indemnización por las fundadas razones que señala.

La sentencia razona, además, 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, cual evidencia que la transitoria cuarta del EBEP limite sus efectos al personal ingresado antes de enero de 2005, considerando en consecuencia, que el cese se ha realizado con arreglo al artículo 15 ET y al RD 2728/1998, y que no procede la indemnización porque así lo señala expresamente el art. 15.1.c) ET , como consecuencia de la propia naturaleza del contrato interino (que está cubriendo una relación suspendida y, por tanto, sin precariedad que haya que compensar).

SEGUNDO.- 1. De lo expuesto se deduce que, 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.

2. 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).

TERCERO.- 1. 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 del derecho a dicha indemnización en tales supuestos.

2. Ante todo conviene señalar que el contrato era de interinidad por vacante y se extinguió por la válida cobertura de la plaza objeto del mismo, cual reconoce la sentencia recurrida que yerra al considerar que la larga duración del contrato de interinidad por vacante produjera la conversión del contrato en indefinido no fijo con base en el art. 70 de EBEP y en su transitoria cuarta como argumenta la sentencia de contraste, cuya doctrina se ve avalada por la reciente sentencia del Pleno de la Sala de 24 de abril de 2019 (R. 1001/2017) en la que hemos dicho, resumidamente, que "3.- 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 la una concreta conclusión."

3. Sobre que en estos casos no hay que pagar indemnización ya lo ha dicho esta Sala en varias sentencias como la de 8 de mayo de 2019 (R. 3921/2017): "En efecto, partiendo del dato normativo incuestionable de que nuestro ordenamiento jurídico no ha previsto ningún tipo de indemnización por finalización del contrato temporal de interinidad, hay que señalar que la doctrina contenida en la STJUE de 14 de diciembre de 1996, (asunto C-596/14, de Diego Porras) fue rectificadora por las SSTJU de 5 de junio de 2018, Asuntos Grupo Norte Facility C-574/16 y Montero Mateos C-677/16 ; y, más recientemente por la STJUE de 21 de noviembre de 2018



(Asunto Diego Porras II) en respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Auto de esta Sala de 25 de octubre de 2017.

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

"A este respecto, es necesario señalar que la finalización del contrato de interinidad de la Sra. Julia , 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. Julia 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".

4. 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, sin que sea de aplicar la doctrina de nuestra sentencia de 28 de marzo de 2017 (R. 1664/2015) porque, como se razonó antes, dadas las circunstancias del caso el contrato de la actora no se convirtió en indefinido no fijo. 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, oído el 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 del Instituto Cántabro de Servicios Sociales del Gobierno de Cantabria.
2. Casar y anular la sentencia dictada el 4 de enero de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en recurso de suplicación nº 850/2017 , formulado contra la sentencia de fecha 17 de julio de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Santander , en autos nº 278/2017.
3. Resolver el debate en suplicación en el sentido de revocar la sentencia de instancia con íntegra desestimación de la demanda y absolución de la demandada.
4. Sin costas en ninguna de las instancias y con devolución de depósitos y consignaciones que se hubiera podido constituir.

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

Así se acuerda y firma.