



Roj: **STS 2296/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:2296**

Id Cendoj: **28079140012019100431**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **25/06/2019**

Nº de Recurso: **1349/2015**

Nº de Resolución: **487/2019**

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

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 817/2015,**
STS 2296/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1349/2015

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

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 487/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

D^a. Concepcion Rosario Ureste Garcia

En Madrid, a 25 de junio de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D^a Adriana , representada y defendida por la Letrada Sra. Muriel García, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 2 de febrero de 2015, en el recurso de suplicación nº 634/2014 , interpuesto frente a la sentencia dictada el 17 de junio de 2013 por el Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid , en los autos nº 45/2013, seguidos a instancia de dicha recurrente contra la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid y D^a Amelia , sobre despido.

Ha comparecido en concepto de recurrida D^a Amelia , representada y defendida por el Letrado Sr. Rodríguez Vázquez.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 17 de junio de 2013, el Juzgado de lo Social núm. 25 de Madrid, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que con desestimación de la demanda deducida por Doña Adriana contra SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD -SERMAS-, y la codemandada Amelia , en reclamación sobre



Despido, debo declarar y declaro que la decisión extintiva empresarial de fecha 20.11.2012 no constituye un despido, sino válida terminación del contrato por cobertura legal de la vacante, con absolución del SERMAS y a la trabajadora codemanda Amelia " .

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

1º.- La demandante Adriana ha venido prestando servicios como personal laboral por cuenta y orden del SERMAS en el Hospital Gregorio Marañón, con una antigüedad desde 15.07.2009 hasta 20.11.2012, en que fue cesada ocupando la categoría profesional de Auxiliar de Control e Información, grupo V, nivel 2, y percibiendo un salario mensual de 1558.79 e incluida prorrateo de pagas extras.

2º.- La TGSS emitió informe de la vida laboral de la actora en la cual constan los siguientes datos:

Nombre Empresa	Fecha de baja	Fecha de alta	
Mercedes O Pérez	Sermas	20.10.2001	31.03.2003
		1.04.2003	25.06.2003
		14.08.2003	14.04.2009
		15.07.2009	21.11.2012

3º.- La actora suscribió los siguientes contratos temporales laborales con el SERMAS .

Modalidad	Causa	Fecha de inicio	Fecha de Fin
Interinidad por cobertura de vacante	Ocupar de modo interino la plaza nº 8292 vinculada a la OEP 2004, hasta su cobertura	1.04.2003	14.08.2003
		25.06.2003	14.08.2009
Interinidad por cobertura de vacante	Ocupar de modo interino la plaza nº 8292 vinculada a la OEP 2009 hasta su cobertura	15.07.2009	21.11.2012

4º.- En el último contrato de interinidad firmado el 12. de agosto de 2008 y cuya vigencia se iniciaba el 18 de agosto de 2008, consta como cláusula primera lo siguiente: El trabajador contratado ocupará provisionalmente de forma interina y hasta la conclusión de los procesos selectivos regulados en los arts. 13.2 y 3 del convenio colectivo, la vacante nº NUM000 , de la categoría profesional AUXILIAR DE CONTROL E INFORMACIÓN, vinculada a la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2004 conforme a lo expresado en el apartado anterior, los contratos de interinidad para cobertura de vacantes del personal laboral del SERMAS, expresan de manera diferenciada la naturaleza de las vacantes y su vinculación a los distintos procesos selectivos. Así, interesa al derecho de esta parte hacer constar que, en los casos de los contratos de interinidad para vacantes vinculadas a Promoción Profesional Específica tanto el encabezamiento del propio contrato como la redacción de su cláusula primera expresan esta circunstancia declarando expresamente "El trabajador contratado ocupará provisionalmente de forma interina y hasta la conclusión de los procesos selectivos la vacante nº X de la categoría profesional X vinculada a la resolución del turno de Promoción Profesional Específica correspondiente al ejercicio X que será provista de acuerdo con el procedimiento establecido para los diferentes turnos en el Capítulo V del vigente Convenio colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid."

5º.- El pasado 6 de septiembre de 2012 La Subdirectora General de Ordenación, Selección y Provisión del Servicio Madrileño de Salud remitió al H.G.U. Gregorio Marañón para su publicación en el tablón de anuncios, relación de sus puestos de trabajo ofertados en el Servicio Madrileño de Salud, relativos a la promoción profesional específica para el acceso a plazas de carácter laboral en la categoría de Auxiliar de Control e Información (Grupo V, Nivel 2, Área C) en dicha relación se encuentra incluido y por tanto vinculado a la promoción profesional específica para el acceso a plazas de la categoría de Auxiliar de Control e Información, el puesto nº NUM000 que es el que ocupo en virtud del contrato de interinidad vigente desde el 18 de agosto de 2008.

6º.- El Capítulo V, artículo 13.3 del vigente Convenio Colectivo aplicable al personal Laboral de la Comunidad de Madrid establece, en materia de Oferta de Empleo Público que "Los puestos de trabajo de carácter fijo dotados presupuestariamente que no hubiesen sido cubiertos por el proceso de provisión interna previsto en este artículo, así como los liberados en el mismo, excepto las plazas de las categorías vinculadas a la promoción profesional específica, comprenderán la Oferta de Empleo Público de Personal Laboral" afirmación ésta de la que cabe deducir que Promoción Profesional Específica y Oferta de Empleo Público son procesos claramente diferenciados a los que se vinculan plazas, también de manera diferenciada. en materia de promoción profesional y con carácter diferenciado respecto del sistema de provisión previsto en el artículo 13.3 del vigente Convenio colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, el artículo 14 del mencionado Texto Convencional ("Promoción Profesional- establece un sistema de provisión denominado 'promoción profesional específica%' en régimen exclusivamente restringido y para el acceso a categorías inmediatamente superiores



según áreas funcionales", que "serán convocadas en concurso de traslado anual de la Oferta de Empleo Público pertinente con carácter previo a la realización del proceso de promoción profesional correspondiente". A continuación, el apartado 3 del mencionado artículo 14 dispone "por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo se desarrollará lo dispuesto en el presente artículo y especialmente el mecanismo de incorporación de vacantes a estos procesos de promoción profesional en los términos previstos en el artículo 4.3.e)".

7º.- El artículo 4.3.e) del vigente Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid "sin perjuicio de las específicas competencias atribuidas en el Capítulo V, se establece como cometido de carácter general el desarrollo de lo dispuesto en los artículos 13, 14 y 15, y, en especial, en lo referente a los criterios de selección y desarrollo de los diferentes procesos selectivos, tanto en los relativo a turnos restringidos como libres", añadiendo el párrafo segundo del precepto mencionado que "no obstante lo anterior y a los efectos de la formalización de las correspondientes convocatorias, la Dirección General de la Función Pública remitirá a las Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión Paritaria las oportunas propuestas, quienes dispondrán de un plazo de diez días hábiles para manifestar su disconformidad, entendiéndose por tal la no manifestación expresa de conformidad a las propuestas remitidas. En este caso, quedará automáticamente convocada la Comisión Paritaria que dispondrá de un plazo máximo de dos meses para alcanzar acuerdo sobre las convocatorias. Finalizado dicho plazo sin alcanzarse acuerdo, la Administración podrá proceder a publicar la convocatoria en los mismos términos en los que fue aprobada por la Comisión Paritaria la anteriormente efectuada para cada categoría profesional, con las actualizaciones que, en su caso, correspondan".

8º.- El pasado 20 de noviembre de 2012 me fue notificado escrito de la Dirección de Recursos Humanos del Hospital Universitario "Gregorio Marañón" en el que se me comunicaba lo siguiente:

"Pongo en su conocimiento que el próximo 21 de noviembre de 2012 finaliza el contrato de interinidad para cobertura de vacante suscrito por usted en este organismo con la categoría de auxiliar de control e información, en virtud de la Resolución del 12 de noviembre de 2012, publicada en el B.O.CM de 20 de noviembre de la Dirección General de Función Pública por el que se resuelve el proceso de promoción específica en la categoría de auxiliar de control e información, y de acuerdo con el artículo 5.4 de la Orden de 16 de enero de 2012 de la Consejería de Economía y Hacienda."

9º.- En la OM 8.05.2008 convocatoria de las pruebas de acceso a la categoría Auxiliar de Control y Gestión Grupo V nivel 2, se desvincula el puesto nº NUM000 de la Oferta Pública de empleo de 2004 que se vuelve a incluir la misma Decreto 140/2004 Oferta de empleo Público de la CAM para 2004, que se incluye de modo expreso en la convocatoria de pruebas selectivas.

10º.- La codemandada Amelia obtuvo en concurso selectivo publico la plaza nº NUM000 convocada en concurso de fecha 8.05.2008 que la demandante no impugno en vía administrativa y que fue resuelto en fecha 3.08.2012.

11º.- La demandante no ha ostentado la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

12º.- La Empresa SERMAS se dedica a la actividad de gestión sanitaria, todavía publica tiene más de 25 trabajadores y se rige para su personal laboral por el Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad de Madrid 2004- 2007.

13º.- El día 5.12.2012 la actora presentó ante el SERMAS reclamación administrativa previa a la vía judicial, que fue desestimada por silencio administrativo."

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia con fecha 2 de febrero de 2015 , en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por Dª Adriana , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 25 de los de Madrid, de fecha 17 de junio de 2013 , en el procedimiento instado por la recurrente frente al SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD y Dª Amelia , en reclamación por despido y, en consecuencia, que debemos confirmar y confirmamos la expresada resolución".

TERCERO .- Contra la sentencia dictada en suplicación, la Letrada Sra. Muriel García, en representación de Dª Adriana , mediante escrito de 18 de marzo de 2015, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 17 de marzo de 2014 . SEGUNDO.- Se alega la infracción de los arts. 4 y 8.1.c) del RD 2720/1998, de 18 de diciembre , 15.1.c) y 55.1 ET y 13 del vigente Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 7 de enero de 2016 se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.



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

SEXTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 30 de mayo actual. Por providencia de 30 de mayo de 2017 y dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, procede su debate por la Sala en Pleno, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 197 LOPJ . A tal efecto se suspende el señalamiento acordado para el día de hoy, trasladando el mismo para el día 12 de julio de 2017. A la vista de la complejidad de los temas debatidos y teniendo en cuenta que existen otros asuntos análogos actualmente en tramitación, la Sala acuerda proseguir la deliberación sobre el mismo en su sesión Plenaria el próximo 20 de septiembre de 2017.

SÉPTIMO.- En la deliberación del Pleno de 20 de septiembre de 2017, continuando dicha deliberación el 26 de septiembre, se acordó plantear cuestión predudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea quedando suspendido la tramitación del presente recurso hasta que el TJUE se pronunciase en la cuestión suscitada.

OCTAVO.- Por providencia de 24 de abril de 2019, se acordó señalar para votación y fallo del presente recurso el día 25 de junio de 2019, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Términos del debate casacional.

El núcleo de la litis se centra en determinar si constituye despido el cese de una trabajadora interina del SERMAS (Servicio Madrileño de Salud) por resultar cubierta su plaza tras un proceso de Promoción Profesional Específica.

Derivadamente, se plantea asimismo si procede el abono de la indemnización prevista para el despido por causas objetivas cuando lo que acaece es que finaliza un contrato de interinidad por vacante como consecuencia de que la plaza, adscrita a una oferta pública de empleo, es ocupada por quien la ha obtenido tras superar las pruebas convocadas al efecto.

1. Los hechos litigiosos.

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

La trabajadora (Auxiliar de control e información) ha venido prestando servicios para el SERMAS, en el Hospital Gregorio Marañón, al amparo de diversas contrataciones por cobertura de vacante, que arrancan en octubre de 2001.

El último contrato discurre desde 15 de julio de 2009; en él consta que se trata de ocupar la plaza NUM000 (provisionalmente, de forma interina, y hasta la conclusión de los procesos selectivos regulados en los arts. 13.2 y 3 del Convenio Colectivo), vinculada a la oferta de empleo Público correspondiente al año 2009. Es la misma plaza que la trabajadora había ocupado mediante sendos contratos de 1 de abril y de 14 de agosto de 2008.

El 6 de septiembre de 2012 la Subdirectora General de Ordenación, Selección y provisión del SERMAS remitió al Hospital Gregorio Marañón, la relación de puestos de trabajo ofertados relativos a la promoción profesional específica para el acceso a plazas de carácter laboral en la categoría de Auxiliar de Control e Información y en la que se encontraba incluida, y por tanto vinculada a la promoción específica para el acceso a plazas de la categoría de Auxiliar de Control e Información, el puesto nº NUM000 .

El día 20 de noviembre de 2012 la Dirección de Recursos Humanos del hospital comunica que el 21 de noviembre finalizaba el contrato de interinidad para cobertura de vacante, en virtud de la Resolución de 12 de noviembre de 2012 que resolvió el proceso de promoción específica.

Interesa resaltar que la OM de 8 de mayo de 2008 de convocatoria de las pruebas de acceso a la categoría de Auxiliar de Control y Gestión, Grupo V, nivel 2, se desvincula el puesto nº NUM000 , de la oferta pública de empleo de 2004.

2. Sentencia del Juzgado de lo Social.

Mediante sentencia de 17 de junio de 2013, el Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid desestima la demanda de despido interpuesta por la trabajadora frente al Servicio Madrileño de Salud (SERMAS) y otra persona física. El Juzgado declara que la decisión extintiva empresarial de fecha 20 de noviembre de 2012 no constituye un



despido sino válida terminación del contrato, por cobertura legal de la vacante, con absolución del SERMAS y de la trabajadora codemandada.

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

La sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, de 2 de febrero de 2015 (rec. 634/2014) desestima el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora

Basa su resolución en el tenor de la cláusula pactada y en que la demandada ha seguido el procedimiento fijado en el Convenio (art. 13.2 y 3). Considera aplicable el criterio jurisprudencial según el cual los términos de tales cláusulas obligan al empleador a mantener la interinidad hasta la cobertura de la plaza vacante en los distintos procesos de selección que se contemplan normativa o convencionalmente. En este caso lo dispuesto en el art. 13 del Convenio Colectivo permite el cese de la demandante, pues tras uno de esos procesos la plaza ha resultado adjudicada a otra persona.

4. Recurso de casación unificadora.

Con fecha 18 de marzo de 2015 formaliza la trabajadora su recurso de casación para la unificación de doctrina. Cumpliendo con las exigencias de la LRJS, expone que esa solución se contrapone a la acogida por otra sentencia dictada por el mismo TSJ en "supuesto idéntico". Pide que asumamos la doctrina referencial, lo que debe comportar la estimación del recurso de suplicación y "la declaración de improcedencia del despido".

5. Informe del Fiscal.

Con fecha 12 de marzo de 2015 el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe contemplado en el artículo 226.3 LRJS . Se inclina por la improcedencia del recurso.

6. Suspensión del trámite casacional.

Como queda expuesto en los Antecedentes, esta Sala decidió suspender en su momento la decisión sobre el tema suscitado, por considerar conveniente aguardar la respuesta a la cuestión prejudicial promovida ante el TJUE acerca del verdadero alcance de la doctrina sentada en la STJUE de 14 septiembre 2016 (C-596/14 ; *Ana de Diego Porras contra Ministerio de Defensa*). Esta decisión se basaba en algunas elementales consideraciones:

A) El criterio mantenido en diversas sentencias, conforme al cual una demanda por despido implica que se esté reclamando *todo aquello que la ley aparece a la correspondiente extinción contractual*.

B) La doctrina sentada por la citada STJUE 14 septiembre 2016 conforme a la cual se opone a una norma como el artículo 49.1.c) que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato a quien tenía un contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables.

C) La conclusión de que aunque no haya habido despido (motivo en el que las sentencias enfrentadas difieren), podría haberse lucrado el derecho a una indemnización por fin de contrato (resultado de corregir el tenor del artículo 49.1.c ET a la luz de la jurisprudencia comunitaria).

SEGUNDO.- Análisis de la contradicción.

Aunque no ha sido cuestionada en el proceso, por constituir un requisito de orden público procesal, debemos comprobar que las sentencias opuestas en el recurso de casación unificadora son contradictorias en los términos que el legislador prescribe.

1. El presupuesto del artículo 219.1 LRJS .

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

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



2. Sentencia referencial.

La sentencia invocada para el contraste es la STSJ Madrid de 17 de marzo de 2014 (rec. 1851/13). Estima el recurso de suplicación interpuesto por una trabajadora frente al SERMAS y declara la improcedencia del despido.

La demandante, trabajadora del SERMAS, en virtud de contrato de interinidad en donde la cobertura de vacante se vinculaba a un procedimiento de Oferta de Empleo Público, en los mismos términos que los descritos para el presente caso. La actora fue cesada el 21-11-2012 como consecuencia del proceso selectivo de Promoción Profesional Específica iniciado por Orden de 8-5-2008 correspondiente a las ofertas de Empleo Público de la CAM para los años 1999-2004.

La sentencia considera que la remisión genérica a los procesos selectivos regulados en los arts. 13.2 y 3 del Convenio Colectivo no comprende los procesos de Promoción Profesional Específica, sino los de promoción interna y de acceso libre. A salvo el supuesto expresamente contemplado en el artículo 13 de que las plazas que resulten liberadas o desiertas una vez celebrados los procesos de Promoción Profesional Específica se incluirán en la siguiente Oferta de Empleo Público, en aquellos otros casos en donde después de este proceso de promoción venga a cubrirse la vacante, no deben quedar afectados aquellos puestos de trabajo ocupados provisionalmente de forma interina vinculados exclusivamente a Ofertas de Empleo Público, como es el caso. Concluye que el cese de la actora es constitutivo de despido improcedente.

3. Consideraciones específicas.

Sin necesidad de grandes argumentaciones es claro que la contradicción ha de declararse existente:

1º) Se trata de personal del SERMAS cuya adscripción se realiza mediante contratos de interinidad para cobertura de vacante vinculadas a Ofertas de Empleo Público cuyas cláusulas de vinculación se establecen "hasta la conclusión de los procesos selectivos regulados en los artículos 13.2 y 3 del Convenio colectivo".

2) Se trata de personal que, a pesar de tener sus plazas vinculadas a Ofertas de Empleo Público, sus respectivos ceses de producen como consecuencia de la finalización de los procesos de "promoción profesional específica" con adjudicación de la plaza ocupada por las demandantes;

3) Se interesa la improcedencia de los despidos, porque los contratos de interinidad estaban vinculados en ambos casos a oferta pública de empleo y no a la finalización de procedimientos de Promoción Profesional Específica, siendo estos dos procedimientos claramente diferenciados en el Convenio Colectivo del personal laboral de la CAM.

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.- La válida terminación del contrato de interinidad suscrito.

Digamos ya que tres asuntos idénticos al presente han sido resueltos mediante SSTS 18 mayo 2015 (rec. 2135/2014) y 19 (2) mayo 2015 (rec. 2154 y 2552/2014). Por razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley es claro que hemos de aplicar la doctrina en ellas contenida y que seguidamente reiteramos.

1. Normas en presencia.

Para una recta comprensión de la cuestión debatida, procede consignar el concreto contenido de los preceptos aplicables al supuesto controvertido.

A) El artículo 4 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre establece que: " 1.- El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. 2. El contrato de interinidad tendrá el siguiente régimen jurídico: ... la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses... En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica ".

B) Por su parte, el artículo 13 del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Madrid dispone, para la cobertura de plazas vacantes, que en primer término debe acudir al "concurso de traslados" y que los puestos de trabajo que no llegasen a cubrirse por tal procedimiento formarán parte de la Oferta de Empleo Público de Personal Laboral, en la que "se convocarán simultáneamente en turnos de promoción interna y de acceso libre ... En cualquier caso, se garantizará el carácter previo de turno de promoción interna en cada una de las fases del proceso selectivo" y que "una vez celebrados los procesos



de promoción profesional específica, las plazas que resulten liberadas o desiertas, se incluirán en la siguiente Oferta de Empleo Público, en turno simultáneo de promoción interna y libre" y que las "vacantes no cubiertas en turno de promoción interna se acumularán a las del sistema general de acceso libre".

2. Doctrina de la Sala.

La sentencia de esta Sala de 21 de enero de 2013, recurso 301/2012, examina un supuesto que guarda gran similitud con el presente, aunque la plaza ocupada por el interino, a diferencia de lo que ha sucedido en el asunto ahora recurrido, quedó desierta tras la celebración del proceso de promoción profesional específica. Allí se refunde un número importante de sentencias previas, en los siguientes términos:

a).- *El contrato de interinidad para cubrir una plaza pendiente de cobertura reglamentaria se configura como una relación jurídico-laboral que en su momento fue configurada como sujeta a condición resolutoria y que, en la actualidad, se perfila más bien como un contrato laboral a término, el que se cumple, precisamente, al cubrirse en propiedad dicha plaza, de forma que la duración de la interinidad, al ser la empleadora una Administración Pública, coincidirá con todo el tiempo que dure el proceso de cobertura de la plaza.*

b).- *La extinción sólo se produce -salvo que la plaza se amortice- con la cobertura real de la vacante, y no con el acto formal de la posesión del titular adjudicatario de la vacante objeto de la interinidad, o con la reincorporación -también formal- del titular sustituido, sino que requiere la efectiva incorporación de éste a la plaza, con la consiguiente prestación de servicios, por lo que es indebido el cese para efectuar otro nombramiento bajo la misma modalidad contractual de interinidad; lo contrario sería opuesto a la propia naturaleza de la interinidad y a los principios de interdicción de la arbitrariedad [art. 9.3 CE] y estabilidad en el empleo. Ciertamente que esta última afirmación -opuesta a que el resultado de plaza desierta comporte de por sí el cese de la interinidad contratada- pudiera cuestionarse desde la redacción del art. 4.2 del RD 2720/1998, pero esa no es la cuestión que se suscita en las presentes actuaciones, sino la muy diversa de si -en efecto- el proceso selectivo para el que la trabajadora había sido contratada había concluido o no.*

Sentado ello, entendemos que -efectivamente- la doctrina ajustada a Derecho es que argumenta la sentencia ofrecida como referencial, porque:

a).- El art. 13 del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la CAM dispone -como hemos señalado más arriba- que "una vez celebrados los procesos de promoción profesional específica, las plazas que resulten liberadas o desiertas, se incluirán en la siguiente Oferta de Empleo Público, en turno simultáneo de promoción interna y libre" y que las "vacantes no cubiertas en Turno de Promoción Interna se acumularán a las del sistema general de acceso libre"; y

b).- *El contrato de interinidad suscrito con la actora previó expresamente -de forma inequívocamente genérica- que duraría "hasta la conclusión de los procesos selectivos regulados en los arts. 13.2 y 3 del Convenio Colectivo la plaza vacante nº NUM001", sin hacer referencia alguna -no ya exclusiva- a la promoción interna.*

c).- *De esta forma, el hecho de que hubiese finalizado el proceso selectivo de "promoción profesional específica" convocado por Orden de 19/Febrero/2008 [por lo tanto, de fecha posterior al contrato], en el que precisamente se declaró desierta la plaza NUM001, en manera alguna comportaba la llegada del término contemplado en el contrato, en tanto que éste se refería -en plural- a los procesos de selección contemplados en el art. 13 del Convenio, y esta norma colectiva obliga a que la infructuosa promoción interna vaya seguida del sistema general de acceso libre.*

d).- *Otra conclusión pudiera obtenerse si la duración pactada se hubiese fijado en atención exclusiva a la "promoción profesional específica" que iba a convocarse [por la referida Orden de 19/Febrero/08], en cuyo caso no cabe duda que sería de razonable argumentación el cese de la interina al declararse desierta la plaza en aquel concreto proceso; a la par de que también parecería factible la concreta aplicación -necesidad de autorización para una nueva interinidad- del art. 5 de la Orden de 21/Enero/10. Pero este no es el caso suscitado y resulta superflua toda consideración al respecto".*

Respecto de los contratos de interinidad por vacante de las Administraciones Públicas, hemos señalado que los mismos llegan a su término al cubrirse en propiedad dicha plaza, de forma que "la duración de la interinidad, al ser la empleadora una Administración Pública, coincidirá con todo el tiempo que dure el proceso de cobertura de la plaza" (STS/4ª 15 octubre 2007 -rcud 4297/06 -).

Por otra parte, precisamente respecto del art. 13 del Convenio en cuestión se pronunció nuestra STS/4ª de 21 enero 2013 (rcud. 301/2012), si bien precisamente para señalar que no cabía la extinción del contrato en un supuesto en que, tras el proceso seguido al amparo del mismo, la plaza había quedado desierta.

3. Traslación al caso.



Conforme al resumen de hechos realizado más arriba, es claro que en este caso se ha cumplido la causa de interinidad válidamente consignada en su contrato, a saber, que ocuparía provisionalmente, de forma interina y hasta la conclusión de los procesos selectivos, regulados en los artículos 13.2 y 3 del Convenio Colectivo . Por ello, al haberse producido la cobertura reglamentaria de la plaza ocupada por la trabajadora interina, su cese no es un despido, sino que constituye una extinción del contrato por el cumplimiento del término a que estaba sometido.

En el supuesto de autos la plaza, ocupada por la demandante no quedó desierta tras el 'proceso de selección y no puede pasar a la Oferta de Empleo Público, sino que resultó adjudicada a otro trabajador que inmediatamente se incorporó a la misma. Hay que tener en cuenta que en la cláusula primera del contrato de interinidad se señala que el trabajador contratado ocupará provisionalmente la plaza de forma interina hasta la conclusión de los procesos, selectivos regulados en los artículos 13.2 y 3 del Convenio Colectivo . En este caso el proceso selectivo fue convocado y finalizó con la adjudicación de la plaza a otro trabajador que lo había superado y, como establece la sentencia recurrida, el cese resulta ajustado a Derecho.

4. Desestimación inicial del recurso.

A la vista de los datos anteriormente consignados, forzoso es concluir que la plaza que venía ocupando la demandante se cubrió en el proceso de promoción profesional específico para el acceso a la categoría de auxiliar de control e información, siendo adjudicada a otra persona, por lo que el cese concuerda con la causa de interinidad válidamente consignada en su contrato, a saber, que ocuparía provisionalmente, de forma interina y hasta la conclusión de los procesos selectivos, regulados en los artículos 13.2 y 3 del Convenio Colectivo , la vacante 13.359, de la categoría profesional de auxiliar de control e información, vinculada a la oferta de empleo público correspondiente al año 2004.

CUARTO.- indemnización por fin regular del contrato de interinidad por vacante.

Por las razones expuestas, es menester clarificar el eventual derecho de la trabajadora recurrente a la indemnización Como queda expuesto en los Antecedentes, esta Sala decidió suspender en su momento la decisión sobre el tema suscitado, por considerar conveniente aguardar la respuesta a la cuestión prejudicial promovida ante el TJUE acerca del verdadero alcance de la doctrina sentada en la STJUE de 14 septiembre 2016 (C-596/14 ; *Ana de Diego Porras contra Ministerio de Defensa*).

Estamos ante cuestión abordada ya en múltiples ocasiones, por lo que la solución que ahora damos a este problema debe alinearse con lo que hemos sostenido en tales casos. Nuestra doctrina es el resultado obligado de la evolución interpretativa plasmada en un pequeño grupo de sentencias, que recordamos seguidamente.

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

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

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

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

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

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

"A este respecto, es necesario señalar que el abono de una indemnización como la adeudada por Grupo Norte con ocasión de la finalización del contrato del Sr. Carlos Francisco , el cual estaba previsto, desde el momento de su conclusión, que finalizaría con ocasión del acceso a la jubilación completa de la trabajadora a la que



sustituía, se produjo en un contexto sensiblemente diferente, desde los puntos de vista fáctico y jurídico, de aquel en el que el contrato de trabajo de un trabajador fijo se extingue debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores . En efecto, se deduce de la definición del concepto de "contrato de duración determinada" que figura en la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco que un contrato de este tipo deja de producir efectos para el futuro cuando vence el término que se le ha asignado, pudiendo constituir dicho término la finalización de una tarea determinada, una fecha precisa o, como en el caso de autos, el advenimiento de un acontecimiento concreto. De este modo, las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término. Este término limita la duración de la relación laboral, sin que las partes deban manifestar su voluntad a este respecto tras la conclusión de dicho contrato. En cambio, la extinción de un contrato fijo por una de las causas recogidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores , a iniciativa del empresario, resulta del advenimiento de circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que ponen en tela de juicio el desarrollo normal de la relación laboral. Como se deduce de las explicaciones del Gobierno español, recordadas en el apartado 55 de la presente sentencia y como subrayó, en esencia, la Abogado General en el punto 60 de sus conclusiones, el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores requiere que se abone a dicho trabajador despedido una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio, precisamente a fin de compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo por una causa de esta índole, y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podría albergar, en la fecha en que se produce la ruptura, en lo que respecta a la estabilidad de dicha relación.

En este último supuesto, el Derecho español no opera ninguna diferencia de trato entre trabajadores con contrato temporal y trabajadores fijos comparables, ya que el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores establece el abono de una indemnización legal equivalente a veinte días de salario por año trabajado en la empresa en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo. Por consiguiente, en estas circunstancias, cabe considerar que el objeto específico de las indemnizaciones previstas en el artículo 49, apartado 1, letra c), y en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores , respectivamente, cuyo abono forma parte de contextos fundamentalmente diferentes, constituye una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida".

Con tales fundamentos, la referida sentencia acabó declarando que "procede responder a las cuestiones prejudiciales primera y segunda que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional según la cual la indemnización abonada a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador que se jubila parcialmente, como el contrato de relevo controvertido en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, es inferior a la indemnización concedida a los trabajadores con contrato de duración indefinida con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva".

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

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

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

Sin perjuicio de lo anterior "incumbe al juzgado remitente examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo". Recordemos el tenor de su parte dispositiva:

La cláusula cuarta, apartado 1 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el Anexo de la Directiva 1997/70 del Consejo, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata el litigio principal,



al vencer el término por el que esos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

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

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

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

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

En aplicación de todo ello, nuestra STS (Pleno) 207/2019 de 13 de marzo (rec. 3970/2016), zanjó definitivamente la cuestión reseñando que "no es posible confundir entre distintas causas de extinción contractual y transformar la finalización regular del contrato temporal en un supuesto de despido objetivo que el legislador no ha contemplado como tal. El régimen indemnizatorio del fin de los contratos temporales posee su propia identidad, configurada legalmente de forma separada, sin menoscabo alguno del obligado respeto al derecho a no discriminación de los trabajadores temporales".

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

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

Respecto al alcance que posea la superación del plazo de tres años contemplado en el art. 70 del EBEP , precepto citado en el análisis de la contradicción de las sentencias comparadas, aunque no sea objeto de censura jurídica como es de ver del motivo único de censura jurídica, cuarto del recurso, ha de señalarse que dicho precepto va referido a "la ejecución de la oferta de empleo público".

El plazo de tres años a que se refiere el art. 70 del EBEP referido, no puede entenderse en general como una garantía inamovible pues la conducta de la entidad empleadora puede abocar a que antes de que transcurra dicho plazo, se haya desnaturalizado el carácter temporal del contrato de interinidad, sea por fraude, sea por abuso, sea por otras ilegalidades, con las consecuencias que cada situación pueda comportar; al igual que en sentido inverso, el plazo de tres años no puede operar de modo automático.

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

QUINTO.- Resolución.

De cuanto antecede deriva que la sentencia recurrida posee doctrina acertada, por lo que el recurso no puede prosperar en su pretensión de que declaremos que ha existido un despido. Asimismo ha quedado despejada en sentido negativo la cuestión atinente al eventual derecho a percibir una indemnización como consecuencia del cese regular del contrato de trabajo en su modalidad de interinidad por vacante.

El fracaso del recurso comporta las consecuencias descritas en el artículo 226.3 LRJS ("la sentencia desestimatoria por considerar que la sentencia recurrida contiene la doctrina ajustada acarreará la pérdida del depósito para recurrir. El fallo dispondrá de cancelación o mantenimiento total o parcial, en su caso, de las consignaciones o aseguramientos prestados, de acuerdo con sus pronunciamientos"), que en el presente caso no obligan a adoptar medida alguna, dados los términos en que se había pronunciado la sentencia de suplicación.

Por otro lado, la imposición de costas del artículo 235.1 LRJS es improcedente cuando la parte vencida, como es el caso, posee la condición de trabajadora y goza del beneficio de asistencia jurídica gratuita.

FALLO

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



- 1) Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D^a Adriana , representada y defendida por la Letrada Sra. Muriel García.
- 2) Declarar la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 2 de febrero de 2015, en el recurso de suplicación nº 634/2014 , interpuesto frente a la sentencia dictada el 17 de junio de 2013 por el Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid , en los autos nº 45/2013, seguidos a instancia de dicha recurrente contra la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid y D^a Amelia , sobre despido.
- 3) No realizar declaración sobre imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ