



Roj: **STS 2605/2020 - ECLI:ES:TS:2020:2605**

Id Cendoj: **28079140012020100596**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **23/07/2020**

Nº de Recurso: **1809/2018**

Nº de Resolución: **711/2020**

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

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CL 968/2018,**
STS 2605/2020

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1809/2018

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

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 711/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a. María Lourdes Arastey Sahun

D. Sebastián Moralo Gallego

D.^a. María Luz García Paredes

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 23 de julio de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Abogado del Estado en nombre y representación de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Burgos, de fecha 14 de marzo de 2018, recaída en el recurso de suplicación núm. 78/2018, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Burgos, dictada el 20 de diciembre de 2017, en los autos de juicio núm. 369/2017, iniciados en virtud de demanda presentada por D.^a. Tatiana , contra Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA, sobre reclamación de cantidad.

Ha sido parte recurrida D.^a. Tatiana representada y asistida por el letrado D. Jorge Vallejo Antón.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 20 de diciembre de 2017, el Juzgado de lo Social nº 3 de Burgos, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que estimando como estimo la demanda interpuesta por Doña



Tatiana contra la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA, debo condenar y condeno a la entidad demandada a que abone a la actora 1.808,45 €."

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes:

"PRIMERO.- La demandante, Doña Tatiana , ha venido prestando servicios por cuenta de la empresa demandada desde el 5.5.15 hasta el 31.1.17 con categoría de operativos reparto a pie y salario de 51.67 €/día, incluida prorrata de pagas extras, en virtud de contrato de interinidad para la sustitución de una trabajadora con derecho reserva de puesto de trabajo.

SEGUNDO.- El 31.1.17 se produjo su cese por incorporación del titular de la plaza. A la trabajadora no se le ha abonado indemnización alguna por ello.

TERCERO.- Tras el cese la trabajadora ha prestado servicios en la misma empresa en los siguientes periodos de 2017: 1.2 a 23.2, 1.4 a 2.6, 5.6 a 30.9, 16.10 a 30.10 y 2.11 a 30.11.

CUARTO.- Con fecha 31.5.17 se celebró acto de conciliación ante la UMAC en virtud de papeleta de 18.5.17, que concluyo sin avenencia."

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos SA formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Burgos, dictó sentencia en fecha 14 de marzo de 2018, recurso nº 78/2018, en la que consta el siguiente fallo: "Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS S.A., frente a la sentencia de fecha 20 de diciembre de 2017 dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Burgos en autos número 369/17 seguidos a instancia de D^a Tatiana , contra la recurrente, en reclamación sobre Cantidad por Indemnización Fin de Contrato y, en su consecuencia debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida, con imposición de costas a la parte recurrente, que comprenden los honorarios de abogado o graduado social colegiado que actuó en la impugnación del recurso en cuantía de 800 €."

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Burgos, la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos 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 el Tribunal Constitucional de 19 de octubre de 1992, recurso de amparo 2587/1989, con la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, en fecha 5 de junio de 2017 (RS 344/2017) y Sala de lo Social del Tribunal Supremo en fecha 19 de julio de 2016 (R. 2258/2014).

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de considerar que el recurso debe ser declarado procedente.

SEXTO.- Se señaló para la votación y fallo el día 3 de marzo de 2020, acto que fue suspendido por providencia de 24 de febrero de 2020, señalándose de nuevo para votación y fallo el día 22 de julio de 2020, en el que se llevó a efecto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-1.- La cuestión que se plantea en este recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en determinar si procede el abono de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio al extinguirse válidamente un contrato de interinidad por sustitución, dándose la circunstancia de que con posterioridad la actora fue de nuevo contratada.

2.- El Juzgado de lo Social número 3 de Burgos dictó sentencia el 20 de diciembre de 2017, autos número 369/2017, estimando la demanda formulada por DOÑA Tatiana contra LA SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS SA, sobre CANTIDAD -indemnización por finalización de contrato- condenando a la demandada a que abone a la actora la cantidad de 1808,45 €.

Tal y como resulta de dicha sentencia, la actora ha prestado servicios a la demandada desde el 5 de mayo de 2015 al 31 de enero de 2017, en virtud de un contrato de interinidad por sustitución, con la categoría de operativo reparto a pie. El 31 de enero de 2017 se produjo su cese por incorporación del titular de la plaza, no habiéndosele abonado cantidad alguna en concepto de indemnización. Tras su cese la actora ha vuelto a prestar servicios para la demandada en los siguientes periodos de 2017: Del 1 de febrero al 23 de febrero; del 1 de abril al 2 de junio; de 5 de junio a 30 de septiembre; de 16 de octubre a 30 de octubre y de 2 de noviembre a 30 de noviembre.



3.- Recurrída en suplicación por el Abogado del Estado, en representación de LA SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS SA, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Burgos, dictó sentencia el 14 de marzo de 2018, recurso número 78/2018, desestimando el recurso formulado.

La sentencia, tras señalar que se ha de partir inexcusablemente de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto Diego Porras, razona que la cuestión se ciñe a determinar la cuantía de la indemnización, esto es, si debe ser la de 12 días de salario por año de servicio, en aplicación analógica de lo establecido en el artículo 49 c) en relación con la disposición transitoria octava del ET, o la de 20 días de salario por año de servicio. La Sala concluye que existe mayor analogía por identidad de razón, artículo 4 del CC, en el caso que nos ocupa de la extinción de la relación laboral de la recurrente -que prestó sus servicios para una Sociedad Estatal- con los trabajadores indefinidos no fijos de la Administración, que cesan su relación por cobertura definitiva de la plaza, que con la extinción por transcurso del plazo de los contratos temporales ordinarios, toda vez que, como dijimos, nuestra legislación nacional excluye expresamente a los contratos de interinidad de la indemnización establecida para estos.

Concluye resolviendo que procede establecer la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, como lo hace la actual jurisprudencia, para aquellos trabajadores indefinidos no fijos cuya relación se extingue por cobertura reglamentaria de su plaza, tal y como se recoge en la sentencia del Tribunal Supremo de 28 de marzo de 2017.

4.- Contra dicha sentencia se interpuso por el Abogado del Estado, en representación de LA SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS SA, recurso de casación para la unificación de doctrina aportando, tres sentencias contradictorias, una para cada uno de los motivos del recurso.

Para el primer motivo del recurso alega, como sentencia contradictoria, la dictada por el Tribunal Constitucional el 19 de octubre de 1992, STC 155/1992, recurso de amparo 2587/1989.

Para el segundo motivo del recurso alega, como sentencia contradictoria, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 5 de junio de 2017, recurso número 344/2017.

Para el tercer motivo del recurso alega, como sentencia contradictoria, la dictada por esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo el 19 de julio de 2016, recurso 2258/2014.

El Letrado D. Jorge Vallejo Antón, en representación de DOÑA Tatiana, ha impugnado el recurso. El Ministerio Fiscal informa que aprecia que no concurre el requisito de la contradicción respecto a las sentencias invocadas para los motivos primero y tercero, concurriendo respecto al motivo segundo, proponiendo que el recurso se considere procedente.

SEGUNDO.- 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.

TERCERO.-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.



La sentencia invocada de contraste, para este segundo motivo del recurso es la dictada por el Tribunal Constitucional el 19 de octubre de 1992, STC 155/1992, recurso de amparo 2587/1989.

2.- Respecto al requisito de la contradicción cuando la sentencia invocada como contradictoria es una sentencia del Tribunal Constitucional hemos de señalar que el artículo 219.2 de la LRJS exige, como es sabido, y cuando se trata de sentencia de contradicción dictadas por dicho Tribunal, que la sentencia recurrida contenga una doctrina contradictoria con la establecida en ella, añadiéndose en el precepto que esa posible utilización a éstos fines procesales de aquéllas sentencias se podrá llevar a cabo "siempre que se cumplan los presupuestos del número anterior referidos a la pretensión de tutela de tales derechos y libertades". Como hemos dicho en nuestra STS de 14/11/2014, dictada en el recurso 1839/2013, "... ese inciso puede interpretarse de dos formas. Una sería que se trata de una remisión simple y pura a la prescripción del art. 219.1 LRJS sobre la exigencia de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales", igualdad sustancial en el substrato previo a los respectivos fallos (de la sentencia recurrida y de la de contraste) que, como se sabe, se exige con rigor por nuestra jurisprudencia. Pero tal interpretación debe ser rechazada pues conduciría a vaciar de contenido la apertura realizada por el art. 219.2 LRJS cuya evidente finalidad es la de facilitar y potenciar una adecuación de la doctrina jurisdiccional ordinaria a la doctrina constitucional, finalidad que difícilmente se alcanzaría si se exigiera esa igualdad sustancial en hechos, fundamentos y pretensiones entre las sentencias comparadas, la sentencia ordinaria y la sentencia constitucional; y más difícil aún sería si la sentencia que se aporta como contradictoria es una procedente de un órgano jurisdiccional internacional o de la Unión Europea. Por eso la interpretación correcta es la que se desprende de la segunda parte del inciso que hemos subrayado: esa igualdad sustancial debe venir referida a la pretensión de tutela del derecho fundamental de que se trate derecho fundamental invocado y eventualmente vulnerado por la sentencia recurrida es el mismo sobre cuyo alcance establece doctrina diversa la sentencia del TC aportada como contradictoria.

3.- El Tribunal Constitucional estimó el recurso de amparo interpuesto por D. Cornelio, reconoció su derecho a la tutela judicial efectiva y anuló la sentencia de la Magistratura de Trabajo de Almería de 23 de junio de 1986, autos 2262/85, devolviendo las actuaciones al Juzgado de procedencia para que dicte nueva sentencia suficientemente motivada y congruente con la pretensión del actor.

Consta en dicha sentencia que D. Cornelio tenía reconocida una incapacidad permanente total derivada de enfermedad común por resolución de la Dirección Provincial del INSS de Almería de 28 de enero de 1981. Por la citada Dirección Provincial se procedió a revisar de oficio la incapacidad reconocida, a la vista del informe de la Unidad de Valoración médica de incapacidades, acordando declarar que el beneficiario no se encontraba afecto a ningún grado de incapacidad permanente, dado que las secuelas objetivas que en este momento se reflejaban revelaban un menoscabo inferior, prácticamente nulo, que suponía la recuperación de sus facultades generales y la posibilidad de prestar actividades laborales rentables.

Interpuesta demanda solicitando la nulidad de esta resolución, la Magistratura de Trabajo número 1 de Almería, hoy Juzgado de lo Social, desestimó la demanda razonando que el estado patológico del actor y su influjo en la capacidad laboral están adecuadamente calificados en la resolución administrativa impugnada jurisdiccionalmente, sin que se haya aportado prueba suficiente que desvirtue las que sirvieron de fundamento a tal resolución, que goza de presunción de certeza, conforme al artículo 120.1 de la LPL.

La STC 155/1992, de 19 de octubre de 1992, recurso de amparo 2587/198, razona que la sentencia impugnada carece de una motivación que, según lo dicho, sería necesaria para poner de manifiesto la realidad de los fundamentos de la decisión adoptada. Tratándose de la impugnación de un acto de revisión de oficio de la anterior declaración firme de invalidez permanente, una motivación mínima del fallo exigía la referencia crítica a los hechos y la valoración médica contenidos en el expediente y en los que la decisión administrativa se fundaba puesto que por medio de ellos había de ponerse de manifiesto la comparación entre la dolencia inicial y la actual, que justificaría un cambio en la patología con reducción de los efectos invalidantes. La Sentencia ahora impugnada omite cualquier consideración acerca del acierto de los fundamentos del acto que se impugna, no analiza los dictámenes del expediente y la fundamentación de aquél, no ofrece argumento alguno acerca de la valoración que el mismo y sus fundamentos le merecen y, para desestimar la demanda, se limita a afirmar que el recurrente no ha probado sus alegaciones, argumento que no guarda relación con el objeto del debate puesto que, al usar un formulario configurado para un supuesto distinto al enjuiciado (reclamación frente a una declaración de invalidez y no a una revisión de oficio) en realidad resuelve sobre esa cuestión y por otra parte, ofrece como única razón la presunción de certeza de las afirmaciones de hecho de las extinguidas Comisiones Técnicas Calificadoras.

La carencia real de motivación es, pues, patente por la desviación entre lo debatido (existencia, se repite, de mejoría en las lesiones invalidantes) y lo resuelto, que se refiere a una calificación ex novo de la invalidez como si de planteamiento actual se tratara. La sentencia desconoció el derecho del recurrente a la tutela



judicial efectiva al no motivar la desestimación de su pretensión como consecuencia de haberlo hecho incongruentemente respecto de una cuestión distinta.

4.- Entre las sentencias comparadas no concurre el requisito de la contradicción como a continuación se razonará.

En el motivo del recurso para el que se alega esta sentencia de contraste, se imputa a la sentencia recurrida infracción de los artículos 24.1 y 120.3 de la Constitución, 97.2 y 193 de la LRJS y 238.3º y 240 de la LOPJ y 218.2, 225.3 y 227 de la LEC, así como de la doctrina jurisprudencial existente. En esencia aduce que la sentencia incurre en incongruencia extra petita, al haber resuelto una cuestión nueva en sentido técnico-jurídico, apartándose del debate procesal suscitado por las partes e introduciendo un planteamiento y un debate ajenos a las pretensiones de dichas partes y no derivado del verdadero fondo del asunto que se había planteado en suplicación y en la propia instancia.

La sentencia invocada como contradictoria concede el amparo solicitado al entender que la sentencia de la entonces Magistratura de Trabajo número 1 de Almería carece de motivación suficiente, pero no se pronuncia acerca de si la misma es o no incongruente por lo que, denunciando el recurrente en este motivo la incongruencia, no existe contradicción entre las sentencias comparadas.

En esta fase procesal la falta de contradicción conduce a la desestimación de este motivo 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.

CUARTO.- 1.- Por razones de método se 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, invocada para el tercer motivo del recurso, la dictada por esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo el 19 de julio de 2016, recurso 2258/2014, desestimó el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Doña Elvira Chan Calvo contra la sentencia dictada el 12 de mayo de 2014 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia el 12 de mayo de 2014, en el recurso de suplicación nº 762/2014, interpuesto contra la sentencia de 21 de noviembre de 2013, dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Pontevedra, en autos 250/2013, seguidos a instancia de la ahora recurrente contra Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA.

Tal y como resulta de dicha sentencia, la actora ha venido prestando servicios a la demandada desde el 21 de junio de 1999, con la categoría profesional de agente de clasificación 2, en virtud de contrato de interinidad por sustitución, para sustituir a D. Federico, en situación de comisión de servicios constando que se extinguirá por la incorporación del trabajador sustituido, la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo o por vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.

El 13 de marzo de 2013 la demandada comunicó a la actora la extinción de su contrato, por finalización de la causa que dio lugar a la sustitución.

El sustituido pasó a desempeñar en funciones un puesto de nivel 12 del real Control de Explotación de Pontevedra a partir del 21 de junio de 1999. Fue designado, con efectos del 12 de noviembre de 2007, jefe de Administración Postal y Telegráfica, en la Jefatura Provincial de Correos y Telégrafos de Pontevedra, en comisión de servicios. En fecha 25 de febrero de 2013, la demandada autorizó el pase a la situación de excedencia voluntaria incentivada del citado funcionario, con efectos del 17 de marzo de 2013. Solicitó la jubilación voluntaria a partir del 18 de septiembre de 2013.

La sentencia, invocando la doctrina contenida en las sentencias de 29 de septiembre de 2002, recurso 143/2002, 27 de enero de 2013, recurso 736/2012 y 13 de mayo de 2013, recurso 1666/2012, resuelve que el superar el plazo de tres meses sin reincorporarse el sustituido no convierte en indefinido el contrato de interinidad.

La sentencia entendió que el artículo 15.1c) del ET en relación con el artículo 4-2-b) del RD 2720/1998, vigente al tiempo de suscribirse el contrato de interinidad, no establecía la conversión en indefinido por la superación de los teóricos plazos de duración del mismo, por cuanto disponía que el contrato subsistía mientras durase la ausencia del trabajador sustituido, mientras no se reincorporase, razón por la que, al no existir limitación legal o reglamentaria respecto a la duración del contrato de interinidad, hay que entender que el contrato subsiste mientras el sustituido conserve el derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, razón por la que los límites que el art. 59-4 del RD 1638/1995 supuestamente establecía no afectan a lo dicho, máxime cuando allí no se dispone ni que la superación de los mismos conlleve la pérdida del derecho a reserva del puesto de trabajo, ni la conversión en indefinido del contrato de interinidad, sino la necesidad de cubrir la plaza convocando



el oportuno concurso, lo que casa mal con el derecho del trabajador sustituido a volver al puesto que se le reserva. No controvertido que el sustituido conservaba el derecho a reintegrarse al puesto que se le reservaba, resulta evidente que el contrato de interinidad subsistía como tal y no se novaba en otro mientras tal hecho no acaeciera o mientras no se produjera un hecho que impidiera la reincorporación, como ocurrió cuando el interesado pidió la excedencia voluntaria, hecho que motivó la extinción del contrato de interinidad que acordó la demandada y la sentencia recurrida declara ajustado a derecho, lo que obliga a confirmarla.

3.- Entre las sentencias comparadas concurren evidentes similitudes en cuanto a los hechos de los que parten cada una de ellas, ya que se trata de trabajadoras que prestan servicios en la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA, en virtud de contrato de interinidad por sustitución, que son cesadas al desaparecer la causa de la sustitución y que no perciben indemnización alguna al extinguirse el contrato. Sin embargo las pretensiones y el debate habido en cada una de las sentencias comparadas son diferentes.

Así, mientras en la sentencia recurrida se reclama el abono de la indemnización de veinte días de salario por la extinción del contrato, en la de contraste se examina si un contrato temporal de interinidad por sustitución puede válidamente extinguirse cuando finaliza la comisión de servicio del sustituido, cualquiera que fuere la duración de ésta, o si por durar la comisión de servicio más de lo previsto cabe que el contrato temporal se convierta en indefinido.

A la vista de las diferencias apuntadas, forzoso es concluir que las sentencias comparadas no son contradictorias lo que conduce en esta fase procesal a la desestimación de este motivo 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.

QUINTO.-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, 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 5 de junio de 2017, recurso número 344/2017, desestimó el recurso de suplicación interpuesto por la actora contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 6 de Madrid el 9 de febrero de 2017, autos 982/2016, seguidos a instancia de la recurrente contra la Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la CAM.

Tal y como resulta de dicha sentencia, la actora comenzó a prestar servicios para la demandada el 17 de mayo de 2015, en virtud de contrato de interinidad por vacante vinculada a la oferta de empleo público, al amparo del artículo 4 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre.

En su contrato consta que 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 NUM001, de la categoría profesional AUXILIAR DE HOSTELERÍA, vinculada a la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2004.

Figura en su cláusula cuarta que el contrato se extinguiría de acuerdo con lo previsto en el artº 8.1 c) del R.D. 2720/1998 de 18 de diciembre.

Mediante comunicación de fecha 29/09/2016, la Comunidad de Madrid puso en conocimiento de la actora que de conformidad con lo previsto en el artículo 49 del ET, declaraba extinguida la relación laboral, por la causa consignada en el contrato, con efectos de 30/09/2016.

La plaza NUM000 de la categoría profesional de AUXILIAR DE HOSTELERÍA fue adjudicada a la trabajadora que obtuvo la plaza, habiendo ocupado la plaza con efectos de 01/10/2016.

La sentencia razona que lo que se está solicitando es la indemnización de 20 días por año de servicios por aplicación de la doctrina de la STJUE de 14 de septiembre de 2016, y dicha sentencia no examina un caso como el actual. En esa resolución se examina el supuesto de extinción de un contrato de interinidad no seguida de nueva contratación, y no puede ser indiferente el dato de que materialmente la relación temporal continúe, aunque sea mediante la suscripción de un nuevo contrato de interinidad. Siendo así, no cabe en el caso actual la comparación entre la extinción del contrato de interinidad y la extinción de un contrato fijo por causas objetivas. La situación no es idéntica, pues es claro que si a un trabajador fijo se le extingue el contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, no se le contrata al día siguiente nuevamente. La nueva contratación de la actora introduce un elemento relevante que impide efectuar la comparación apreciando desigualdad de trato. No se ha infringido, en consecuencia, la doctrina de la citada sentencia del TJUE, y siendo ésta la única infracción alegada, se ha de desestimar el recurso.

3.- Entre las sentencias comparadas concurre el requisito de la contradicción.



En efecto, en ambos supuestos se trata de trabajadoras que han sido contratadas en virtud de un contrato de interinidad -por sustitución en la sentencia recurrida, por vacante en la sentencia de contraste- que son cesadas al sobrevenir la causa consignada en el contrato, que no perciben indemnización alguna a la extinción del contrato y que son nuevamente contratadas.

Las sentencias comparadas han llegado a resultados contradictorios, en tanto la recurrida entiende que procede la indemnización de veinte días de salario por año de servicio, la de contraste razona que no procede el abono de indemnización alguna razonando que no es de aplicación lo establecido en la STJUE de 14 de septiembre de 2016, al darse la circunstancia de que la trabajadora sigue prestando servicios para la demandada, circunstancia que también concurre en la sentencia impugnada, lo que no ha impedido que entendiera que era aplicable lo establecido en la mencionada sentencia del TJUE.

Como ya hemos adelantado entre la sentencia recurrida y la de contraste 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.

SEXTO.-1.- Al amparo del artículo 207 e) LRJS, el recurrente alega infracción de lo dispuesto en los artículos 15.1 c) y 49.1 c), del Estatuto de los Trabajadores y 8.1 c) del RD 2720/1998, en relación con la jurisprudencia. .

En esencia alega que la STJUE de 14 de septiembre de 2016, caso De Diego Porra, no es aplicable en el asunto ahora examinado ya que el trabajador sigue prestando sus servicios sin interrupción para la misma empresa por medio de otro contrato, con lo que la extinción del contrato previo no ha dejado al trabajador en situación de desempleo, o dicho de otra manera, no ha sufrido merma patrimonial alguna.

Continúa razonando que si a un trabajador fijo se le extingue el contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, no se le vuelve a contratar al día siguiente para realizar las mismas o similares funciones en la misma empresa, que es a donde conduce la sentencia recurrida.

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 dicho contrato, 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 Purificación 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, que 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.

CUARTO.-1.- Sentada la anterior conclusión, se examina, a continuación, si la válida extinción de un contrato de interinidad da derecho a la percepción de veinte días de salario por año trabajado, como ha entendido la sentencia recurrida.

2.- La regulación del contrato de interinidad 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 temporal y que se ha extinguido válidamente, ya que el objeto del litigio se ciñe exclusivamente a la petición de la indemnización sin cuestionar ni la validez del contrato, ni la de su extinción.

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.

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 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, que se ha extinguido válidamente, 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, respecto a que no procede el abono de indemnización alguna cuando se extingue válidamente un contrato de interinidad por sustitución:

"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 recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Abogado del Estado, en representación de LA SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS SA,

En efecto, la actora suscribió un contrato de interinidad por sustitución, procediendo la demandada a extinguir el contrato el 31 de enero de 2017.

No ha sido cuestionado que, tanto la contratación de la actora como la extinción de su contrato se ha 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 la indemnización de veinte días de salario por año de servicio, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 49.1 c) ET , así como la doctrina antedicha.

SÉPTIMO.- Por todo lo razonado procede estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Abogado del Estado, en representación de LA SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS SA, frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Burgos, el 14 de marzo de 2018, recurso número 78/2018, resolviendo el recurso de suplicación interpuesto por el ahora recurrente frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 3 de Burgos el 20 de diciembre de 2017, autos número 369/2017. Casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por el Abogado del Estado, en representación de LA SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS SA y desestimar la demanda formulada.

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 el Abogado del Estado, en representación de LA SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS SA, frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Burgos, el 14 de marzo de 2018, recurso número 78/2018, resolviendo el recurso de suplicación interpuesto por el ahora recurrente frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 3 de Burgos el 20 de diciembre de 2017, autos número 369/2017, seguidos a instancia de DOÑA Tatiana contra LA SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS SA, sobre CANTIDAD.



Casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por el ahora recurrente, desestimando la demanda formulada.

Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ