



Roj: **STS 2769/2019 - ECLI:ES:TS:2019:2769**

Id Cendoj: **28079140012019100538**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **18/07/2019**

Nº de Recurso: **1474/2018**

Nº de Resolución: **600/2019**

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

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 109/2018,**
STS 2769/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1474/2018

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

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 600/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D.^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

D.^a. Maria Luz Garcia Paredes

En Madrid, a 18 de julio de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado de la Comunidad de Madrid, en nombre y representación de la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 12 de enero de 2018, recaída en el recurso de suplicación núm. 929/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 25 de Madrid, dictada el 18 de mayo de 2017, en los autos de juicio núm. 2/2017, iniciados en virtud de demanda presentada por D.^a Delia, contra la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID, sobre despido y cantidad.

Ha sido parte recurrida D.^a. Delia representada por la letrada D.^a Encarnación Guerrero Vaquero.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 18 de mayo de 2017, el Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando la demanda interpuesta por DÑA. Delia



contra la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID, absuelvo a la demandada de las peticiones contenidas en la misma".

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes: " **PRIMERO.-** Dña. Delia , con DNI nº NUM000 , presta servicios por cuenta y dependencia de la demandada CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID, en el Centro de Natación Mundial 86, con antigüedad de 19 de agosto de 2008, categoría profesional de auxiliar de obras y servicios y salario mensual de 1.395'78 euros, con prorrata de pagas extraordinarias. **SEGUNDO.-** La actora suscribió con la demandada, el 18 de agosto de 2008, contrato de trabajo de interinidad para la cobertura de la vacante nº NUM001 , de carácter fijo discontinuo, de la categoría profesional auxiliar de obras y servicios, vinculado a la oferta de empleo público correspondiente al año 1999 (folio 48). **TERCERO.-** El 21 de noviembre de 2016 la demandada comunicó a la actora la finalización de su contrato con efectos de 30 noviembre 2016, al cubrirse la vacante por resolución de oferta pública de empleo. **CUARTO.-** Por Orden de 23 marzo 2009 la demandada convocó proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas-de carácter laboral de la categoría profesional de auxiliar de obras y servicios. El proceso ha sido resuelto en resolución de 27 octubre 2016, en el que la plaza que cubría la demandante ha sido adjudicada a Dña. Herminia , que suscribió contrato de trabajo indefinido con la demandada el 4 de noviembre de 2016 (folio 79), y que actualmente se encuentra en situación de excedencia. **QUINTO .-** La demandante estuvo en excedencia para cuidado de familiar en el período de 6 de junio a 2 de septiembre de 2016. **SEXTO.-** La actora no ha ostentado en la empresa durante el último año cargos de representación unitaria o sindical."

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, la representación letrada de D^a Delia , formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia en fecha 12 de enero de 2018, recurso 929/2017 , en la que consta el siguiente fallo: "Que estimando en parte el Recurso interpuesto por Dña. Delia contra la sentencia nº 115/2017 del Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid de 18-05-2017 y Revocándola parcialmente CONDENAMOS a la Comunidad de Madrid Consejería de Educación, Juventud y Deporte a indemnizar a la demandante en la cantidad de 7.570,20 € por finalización de contrato. Sin costas."

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el letrado de la Comunidad de Madrid, en nombre y representación de la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID, interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó ante esta Sala mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 29 de junio de 2017, recurso 498/2017 .

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, D^a Delia , se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de estimar procedente el recurso interpuesto.

SEXTO.- Se señaló para la votación y fallo el día 18 de julio de 2019, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-1.- La cuestión que se plantea en este recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en resolver si a la trabajadora que ve extinguido su contrato de interinidad por vacante, porque la plaza ocupada interinamente es adjudicada, tras seguir el procedimiento reglamentario, le corresponde percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, en aplicación de la doctrina contenida en la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14 , De Diego Porras.

2.- El Juzgado de lo Social número 25 de Madrid dictó sentencia el 18 de mayo de 2017 , autos número 2/2017, desestimando la demanda formulada por DOÑA Delia contra LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID, en reclamación por DESPIDO, absolviendo a la demandada de las pretensiones contenidas en la demanda en su contra formulada.

Tal y como resulta de dicha sentencia, la actora ha venido prestando servicios a la demandada en el centro de natación Mundial 85, desde el 19 de agosto de 2008, con la categoría de auxiliar de obras y servicios, en virtud de un contrato de interinidad por vacante, vacante número NUM001 , de carácter fijo discontinuo, vinculada a la oferta de empleo público del año 1999. El 21 de noviembre de 2016 la demandada comunicó a la actora la finalización de su contrato, con efectos de 30 de noviembre de 2016, al cubrirse la plaza por resolución de la Oferta Pública de Empleo, habiendo sido adjudicada la plaza a Doña Herminia . La actora estuvo en situación de excedencia por cuidado de un familiar desde el 6 de junio al 2 de septiembre de 2016.



3.- Recurrida en suplicación por la Letrada Doña Encarnación Guerrero Vaquero, en representación de DOÑA Delia , la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictó sentencia el 12 de enero de 2018, recurso número 929/2017 , estimando en parte el recurso formulado, revocando en parte la sentencia de instancia y condenando a la demandada a satisfacer a la actora la cantidad de 7.570,20 € por finalización del contrato.

La sentencia entendió que el contrato fue extinguido válidamente al agotarse la última de las fases previstas en la DT 11 del Convenio, al cumplirse la causa de temporalidad prevista en el mismo. Aunque no es un despido objetivo en sentido estricto, a efectos indemnizatorios debe alcanzar el tratamiento de una causa objetiva, conforme al criterio mantenido por la propia Sala en anteriores sentencias, cuyos argumentos se reiteran, sentencia de 20 de octubre de 2017, recurso número 665/2017 y de 24 de noviembre de 2017, recurso número 863/2017 , debiendo indemnizarse con veinte días por año de servicio conforme se establecía en la sentencia de la propia Sala de 16 de junio de 2017, recurso número 87/2017 , en relación a la STJUE de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras.

4. - Contra dicha sentencia se interpuso por el Letrado de la Comunidad de Madrid, en representación de LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID, recurso de casación para la unificación de doctrina aportando, como sentencia contradictoria, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 29 de junio de 2017, recurso número 498/2017 .

La Letrada D^a Encarnación Guerrero Vaquero, en representación de D^a Delia ha impugnado el recurso, habiendo informado el Ministerio Fiscal que el mismo ha de ser declarado procedente.

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

2.- La sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 29 de junio de 2017, recurso número 498/2017 , desestimó el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de Doña Servanda Guijarro Tapial frente a la sentencia de fecha 10 de abril de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social número 37 de los de Madrid , autos número 946/2016, en virtud de demanda formulada por la parte recurrente frente a la Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid, sobre despido.

Consta en dicha sentencia que la actora ha prestado servicios para la demandada desde el 12 de septiembre de 2014, con la categoría de auxiliar de hostelería, en el centro educativo Ciudad Escolar San Fernando, en virtud de un contrato de interinidad por vacante, puesto número NUM002 , vinculada a la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2000. En el proceso extraordinario de consolidación de empleo el puesto número NUM002 se adjudicó a Doña María Consuelo , declarándose extinguida la relación laboral con la actora en fecha 30 de septiembre de 2016.

La sentencia entendió que la doctrina que invoca parte de un trato discriminatorio en relación con los trabajadores fijos y respecto de los trabajadores temporales que no tengan reconocida indemnización por fin de contrato por causas objetivas, que es la que tiene establecida nuestra legislación en el artículo 52 y 53 del ET , pero que no hace exclusión de los temporales que, por cierto, tienen en el artículo 49.1 c) del ET la indemnización que introdujo la reforma de 2001, aunque en esa regulación se ha excluido el contrato de interinidad.

3.- Entre la sentencia recurrida y la de contraste concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS . En efecto, en ambos supuestos se trata de trabajadoras contratadas por la Administración en virtud de un contrato de interinidad por vacante, a las que se les extingue el contrato cuando el puesto de trabajo se cubre por los procedimientos reglamentarios, habiendo llegado las sentencias comparadas a resultados contradictorios. Así, mientras la sentencia recurrida fija a favor de la trabajadora, cuyo contrato se extingue, la indemnización de veinte días de salario por año de servicio, la sentencia de contraste no establece a su favor indemnización alguna.

Es irrelevante, a efectos de la contradicción que en la sentencia recurrida se impugnara el despido, interesando se declarara su improcedencia, alegando que la trabajadora tenía la condición de indefinida no fija y, subsidiariamente se reclamara la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, en aplicación de la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio y doctrina de la STJUE de 14 de septiembre de 2016, C-596/14 , De Diego Porras y en la de contraste se reclamara por despido -no cantidad como alega la recurrida en el escrito de impugnación del recurso- impugnando el despido , alegando que tenía la cualidad de trabajadora no fija y solicitando, en segundo lugar indemnización de 20 días de salario por año de servicio en aplicación de la doctrina contenida en la STJUE de 14 de septiembre de 2016, C-596/14 , De Diego Porras.



En efecto, además de que la sentencia de contraste, declara que la actora no tiene la cualidad de indefinida no fija, analizando la no aplicación del artículo 70 del EBEP, es lo cierto que la sentencia recurrida declaró que la actora no es indefinida no fija y, por lo tanto, no se ha producido un despido, y ese pronunciamiento ha quedado firme, por consentido, al no haber interpuesto la parte actora recurso de casación para la unificación de doctrina contra la citada sentencia. Al no haber sido combatido dicho extremo de la sentencia, el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado de la Comunidad de Madrid, en representación de LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE, se ha de ceñir al extremo de la sentencia que no ha quedado firme, a saber, la concesión de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, en aplicación de la doctrina contenida en la STJUE de 14 de septiembre de 2016, C-596/14, De Diego Porras.

Como se ha determinado con anterioridad la sentencia recurrida y la de contraste examinan si procede la fijación de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio por finalización de un contrato de interinidad por vacante, por aplicación de la doctrina contenida en la antedicha sentencia del TJUE.

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

TERCERO.-1.- El recurrente alega que no resulta de aplicación la doctrina contenida en la STJUE de 14 de septiembre de 2016, C-596/14, De Diego Porras, ya que el contrato de interinidad se encuentra sometido por su propia naturaleza a una condición resolutoria, que es la cobertura de la plaza por el procedimiento reglamentario, circunstancia objetiva no prevista para los contratos indefinidos, por lo que no son situaciones comparables y asimismo concurre una razón objetiva que puede justificar la diferencia de trato entre ambos ya que la finalización de un contrato de interinidad por la causa legal no es una causa de finalización objetiva, propiamente dicha, pues a tenor del artículo 52 del ET, estas son meramente económicas, técnicas y organizativas. Por dicha razón no resulta posible equiparar la indemnización derivada de la extinción de un contrato por las antedichas causas a la extinción de un contrato de interinidad, que no se fundamenta en causas objetivas.

2.- Procede hacer una precisión que se refiere a que la sentencia recurrida fijó a favor de la trabajadora con contrato de interinidad por vacante, al extinguirse válidamente su contrato de trabajo, una indemnización de veinte días por año trabajado, en 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".

3.- La resolución adoptada, tras el azaroso iter seguido por la demanda formulada por Doña Aurora contra el Ministerio de Defensa, en reclamación por despido, autos número 1383/2012 del Juzgado de lo Social número 1 de los de Madrid -la demanda fue presentada el 19 de noviembre de 2012- que finalizó con la sentencia de esta



Sala de 13 de marzo de 2019, recurso 3970/2016, concluye que la válida extinción de un contrato de interinidad por sustitución, por incorporación del trabajador sustituido, no da derecho al percibo de indemnización alguna.

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

CUARTO.-1.- Sentada la anterior conclusión, se examina, a continuación, si la válida extinción de un contrato de interinidad por vacante, al cumplirse la condición pactada -la plaza queda cubierta tras resolverse el proceso de selección- da derecho a la percepción de veinte días de salario por año trabajado, como ha entendido la sentencia recurrida, o no da derecho a indemnización alguna, como ha establecido la sentencia de contraste.

2.- La regulación del contrato de interinidad por vacante 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 4.1 del RD 2720/1998 dispone:

"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".

El artículo 8.1 del RD 2720/1998 dispone:

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

1º. La reincorporación del trabajador sustituido.

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

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

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

El artículo 4.2 del RD 2720/1998 dispone:

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

Por su parte el artículo 49.1 ET regula la extinción del contrato, disponiendo que:

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

3.- En el asunto examinado se ha de partir de que se han respetado todos los requisitos legalmente exigidos para la válida celebración del contrato de interinidad por vacante y que se ha extinguido por haber quedado cubierta la plaza, tras resolverse el proceso extraordinario de consolidación de empleo.

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

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



QUINTO.-1.- Resta por examinar si la regulación anteriormente consignada pudiera ser contraria a lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE, y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada.

2.- El objeto del Acuerdo marco, a tenor de la cláusula 1 es:

"a) Mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el principio de no discriminación".

El contrato de duración determinada aparece definido en la cláusula 3, en los siguientes términos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SEXTO.-1.- Sentado que la indemnización por extinción de contrato constituye una condición de trabajo en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco, resta por examinar si es contrario al principio de no discriminación, respecto a los trabajadores con contrato de interinidad por vacante y 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 precitada sentencia de 5 de junio de 2018, C-677/16, asunto Montero Mateos, que resolvió la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social número 33 de Madrid , mediante auto de 21 de diciembre de 2016, en el proceso seguido entre Doña Flora y la Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de 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, si debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que no establece indemnización alguna cuando finaliza válidamente un contrato de interinidad por vacante. La sentencia contiene el siguiente razonamiento:

"Habida cuenta de los objetivos que persigue el Acuerdo Marco, recordados en los dos apartados anteriores, la cláusula 4 de este debe entenderse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (sentencias de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819 , apartado 49, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13 , EU:C:2014:152 , apartado 24; véase también, en este sentido, la sentencia de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05 , EU:C:2007:509 , apartado 38).

Cabe recordar que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco incluye una prohibición de tratar, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, a los trabajadores con un contrato de duración determinada de modo menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de trabajo de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

En el caso de autos, procede señalar, en primer lugar, que, dado que el contrato de trabajo de la Sra. Flora preveía que este finalizaría cuando adviniera un acontecimiento determinado, a saber, la adjudicación con carácter definitivo a un tercero, tras un proceso selectivo, del puesto que ella ocupaba temporalmente, debe considerarse que la Sra. Flora tiene la condición de "trabajador con contrato de duración determinada", en el sentido de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco...

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...

Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para apreciar si las personas de que se trata ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo Marco, debe comprobarse si, en virtud de las cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1, de este, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que estas personas se encuentran en una situación comparable (sentencias de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646 , apartado 42 y jurisprudencia citada, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13 , EU:C:2014:152 , apartado 31).

En el caso de autos, incumbe al juzgado remitente, único competente para examinar los hechos, determinar si la Sra. Flora , cuando fue contratada por la Agencia mediante un contrato de duración determinada, se hallaba en una situación comparable a la de los trabajadores contratados por tiempo indefinido por este mismo empleador durante el mismo período de tiempo (véanse, por analogía, las sentencias de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557 , apartado 67; de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11 , EU:C:2012:646 , apartado 43, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13 , EU:C:2014:152 , apartado 32).

Dicho esto, se deduce de los datos de que dispone el Tribunal de Justicia que la Sra. Flora , mientras estuvo contratada por la Agencia mediante un contrato de interinidad, ejercía las mismas funciones de auxiliar de hostelería en una residencia de personas mayores que aquellas para las que fue contratada la persona que superó el proceso mencionado en el apartado 20 de la presente sentencia, ya que dicho proceso selectivo tenía



precisamente por objeto proveer con carácter definitivo el puesto que la Sra. Flora había ocupado durante ese período...

En el caso de autos, el Gobierno español invoca la diferencia que caracteriza al contexto en que se producen las causas de finalización de los contratos temporales previstas en el artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores, como el vencimiento del término de un contrato de interinidad, en relación con aquel en el que está previsto el abono de una indemnización en caso de despido debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 de dicho Estatuto, como las económicas, técnicas organizativas o de producción, cuando el número de puestos de trabajo suprimidos es inferior al requerido para calificar la extinción de los contratos de despido colectivo. Para explicar la diferencia de trato de que se trata en el litigio principal, el Gobierno español subraya, en esencia, que, en el primer caso, la extinción de la relación laboral se produce a consecuencia de un hecho que el trabajador podía anticipar en el momento de la celebración del contrato temporal. A su juicio así sucede en la situación objeto del litigio principal, en la que el contrato de interinidad finalizó por la adjudicación del puesto vacante que la Sra. Flora ocupaba con carácter provisional. En el segundo supuesto, en cambio, el abono de la indemnización establecida en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores está motivado por la voluntad de compensar la frustración de las expectativas legítimas del trabajador en lo que respecta a la continuidad de la relación laboral, frustración originada por haber sido despedido debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 de dicho Estatuto.

A este respecto, es necesario señalar que la finalización del contrato de interinidad de la Sra. Flora, debido a que el puesto que ocupaba con carácter provisional se proveyó de manera definitiva tras el proceso mencionado en el apartado 20 de la presente sentencia, se produjo en un contexto sensiblemente diferente, desde los puntos de vista fáctico y jurídico, de aquel en el que el contrato de trabajo de un trabajador fijo se extingue debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

En efecto, se deduce de la definición del concepto de trabajador con contrato de duración determinada que figura en la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco que un contrato de este tipo deja de producir efectos para el futuro cuando vence el término que se le ha asignado, pudiendo constituir dicho término la finalización de una tarea determinada, una fecha precisa o, como en el caso de autos, el advenimiento de un acontecimiento concreto. De este modo, las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término. Este término limita la duración de la relación laboral, sin que las partes deban manifestar su voluntad a este respecto tras la conclusión de dicho contrato.

En cambio, la extinción de un contrato fijo por una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, a iniciativa del empresario, tiene lugar al producirse circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que suponen un cambio radical en el desarrollo normal de la relación laboral. Como se deduce de las explicaciones del Gobierno español, recordadas en el apartado 58 de la presente sentencia y como subrayó, en esencia, la Abogado General en el punto 55 de sus conclusiones, el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores requiere que se abone a dicho trabajador despedido una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio, precisamente a fin de compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo por una causa de esta índole, y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podría albergar, en la fecha en que se produce la ruptura, en lo que respecta a la estabilidad de dicha relación.

En este último supuesto, el Derecho español no opera ninguna diferencia de trato entre trabajadores con contrato temporal y trabajadores fijos comparables, ya que el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores establece el abono de una indemnización legal equivalente a veinte días de salario por año de servicio en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo.

En estas circunstancias, cabe considerar que el objeto específico de la indemnización por despido establecida en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores, al igual que el contexto particular en el que se abona dicha indemnización, constituyen una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida.

En el caso de autos, la Sra. Flora no podía conocer, en el momento en que se celebró su contrato de interinidad, la fecha exacta en que se proveería con carácter definitivo el puesto que ocupaba en virtud de dicho contrato, ni saber que dicho contrato tendría una duración inusualmente larga. No es menos cierto que dicho contrato finalizó debido a la desaparición de la causa que había justificado su celebración. Dicho esto, incumbe al



juzgado remitente examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo.

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

La sentencia concluye:

"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 cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal, 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".

3.- Aplicando la anterior doctrina al supuesto debatido, procede la estimación del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado de la Comunidad de Madrid, en representación de LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

En efecto, la actora suscribió un contrato de interinidad por vacante el 18 de agosto de 2008, procediendo la demandada a extinguir el contrato el 30 de noviembre de 2016, al cubrirse reglamentariamente la plaza que ocupaba la actora, tras el pertinente proceso de selección.

A tenor de la sentencia recurrida, la extinción de su contrato se ha realizado respetando escrupulosamente las previsiones legales, por lo que no procede el abono de indemnización alguna, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 49.1 c) ET , así como la doctrina antedicha.

SÉPTIMO.- Por todo lo razonado procede estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado de la Comunidad de Madrid, en representación de LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID, frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el 12 de enero de 2018, recurso número 929/2017 , resolviendo el recurso de suplicación interpuesto por la Letrada Doña Encarnación Guerrero Vaquero, en representación de DOÑA Delia , frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 25 de los de Madrid el 18 de mayo de 2017 , autos número 2/2017, casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por el citado Letrado, desestimando 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 Letrado de la Comunidad de Madrid, en representación de LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID, frente a la sentencia dictada el 12 de enero de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso de suplicación número 929/2017 , interpuesto por la Letrada Doña Encarnación Guerrero Vaquero, en representación de DOÑA Delia , frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 25 de los de Madrid el 18 de mayo de 2017 , autos número 2/2017, seguidos a instancia de DOÑA Delia frente a LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID, sobre DESPIDO.

Casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por el Letrado de la Comunidad de Madrid, en representación de LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID.



Confirmar la sentencia de instancia, 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