



Roj: **STS 2396/2019 - ECLI:ES:TS:2019:2396**

Id Cendoj: **28079140012019100442**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **11/06/2019**

Nº de Recurso: **2394/2018**

Nº de Resolución: **445/2019**

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

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 12523/2017,**
STS 2396/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2394/2018

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

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 445/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D.^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D.^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D. Angel Blasco Pellicer

En Madrid, a 11 de junio de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado de la Comunidad de Madrid, en nombre y representación de la CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES y FAMILIA de la COMUNIDAD DE MADRID, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 17 de noviembre de 2017, recaída en el recurso de suplicación núm. 792/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 14 de los de Madrid, dictada el 6 de febrero de 2017, en los autos de juicio núm. 1015/2016, iniciados en virtud de demanda presentada por D.^a Natalia, contra la AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL, CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, sobre despido.

Ha sido parte recurrida D.^a Natalia representada por la letrada D.^a Rosa María Muñoz Alonso.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 6 de febrero de 2017, el Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: " **ESTIMANDO la demanda de despido** a instancia de DOÑA Natalia ,



frente a CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, debo declarar y declaro IMPROCEDENTE el despido de la actora producido el 30/09/2016. CONDENANDO a la demandada, a optar entre readmitir a la actora en su puesto de trabajo o bien indemnizarle con la cantidad de 19.718,02 euros. En caso de readmisión, deberá abonarle los salarios de tramitación desde el despido hasta la notificación de la presente resolución".

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes: "PRIMERO.- La actora Da Natalia venía prestando servicios por cuenta de la CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID desde el 11/10/2011 (último contrato) con tres trienios reconocidos, con la categoría profesional de Auxiliar de Enfermería y devengando un salario 1650,87 euros mes con prorrateo de pagas extras.

SEGUNDO.- La actora tenía suscrito un contrato de interinidad de 11/10/2011 para la cobertura de puesto de trabajo vacante de auxiliar de enfermería (puesto n° NUM000) vinculado a la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 1999, hasta la conclusión de los procesos selectivos de la referida vacante, incluyéndose que la plaza quede desierta en aquel.

TERCERO.- Por Orden de 3/4/2009 de la Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno (BOCAM 29/6/2009) se convocó un proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso da plazas de carácter laboral de la categoría profesional de auxiliar de enfermería correspondientes a las Ofertas Públicas de Empleo de los años 1998 a 2004.

CUARTO.- Por Resoluciones de 22, 27 y 29 de julio de 2016 de la Dirección General de la Función Pública se procede a la adjudicación de destinos correspondiente al proceso selectivo anterior y la plaza que ocupa la actora interinamente queda desierta al no haber sido adjudicada.

QUINTO.- El día 20/09/2016 se comunica a la actora que con efectos de día 30 de ese mes, se extinguía la relación laboral que le vincula con la demandada por cobertura de la plaza vacante, de conformidad con lo estipulado en las cláusulas de su contrato.

SEXTO.- El día 1/11/2016 otra trabajadora ocupó la plaza NUM000 con contrato de interinidad.

SÉPTIMO.- Se presentó reclamación previa."

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, el Letrado de la Comunidad de Madrid, en la representación que ostenta, formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia en fecha 17 de noviembre de 2017, recurso 792/2017 , en la que consta el siguiente fallo: "Estimamos en parte el recurso de suplicación interpuesto por la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid contra sentencia del Juzgado de lo Social n° 14 de los de Madrid de fecha 6 de febrero de 2017 en sus autos n° 1015/16, en virtud de demanda deducida por Doña Natalia contra la recurrente, y con revocación de la resolución judicial de instancia condenamos a la Comunidad de Madrid a que abone a la demandante una indemnización de 5.412,69 euros. 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 POLÍTICAS SOCIALES y FAMILIA 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 429/2017 .

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, D.^a Natalia , 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 11 de junio 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 por la interina queda desierta, tras resolverse el proceso extraordinario de consolidación de empleo, 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 14 de Madrid dictó sentencia el 6 de febrero de 2017 , autos número 1015/2016, estimando la demanda formulada por DOÑA Natalia contra AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN



SOCIAL, CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID sobre DESPIDO, declarando improcedente el despido, condenando a la demandada a optar entre readmitir a la actora en su puesto de trabajo o bien indemnizarle con la cantidad de 19.718,02 €, debiendo abonarle los salarios de tramitación en caso de readmisión.

Tal y como resulta de dicha sentencia, la actora ha venido prestando servicios para la demandada desde el 11 de octubre de 2011, con la categoría de auxiliar de enfermería, habiendo suscrito contrato de interinidad por vacante, puesto nº NUM000 , vinculado a la oferta de empleo público, correspondiente al año 1999, hasta la conclusión de los procesos selectivos de la referida vacante, incluyéndose que la plaza quede desierta en aquel. Por Orden de 3/4/2009 de la Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno (BOCAM 29/6/2009) se convocó un proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso da plazas de carácter laboral de la categoría profesional de auxiliar de enfermería correspondientes a las Ofertas Públicas de Empleo de los años 1998 a 2004. Por Resoluciones de 22, 27 y 29 de julio de 2016 de la Dirección General de la Función Pública se procede a la adjudicación de destinos correspondiente al proceso selectivo anterior y la plaza que ocupa la actora interinamente queda desierta al no haber sido adjudicada. El día 20/09/2016 se comunica a la actora que con efectos de día 30 de ese mes, se extingúe la relación laboral que le vincula con la demandada por haber quedado desierta la plaza tras el proceso selectivo, de conformidad con lo estipulado en las cláusulas de su contrato. El día 1/11/2016 otra trabajadora ocupó la plaza NUM000 con contrato de interinidad.

3.- Recurrida en suplicación por el letrado de la Comunidad de Madrid, en representación de la AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL, CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictó sentencia el 17 de noviembre de 2017, recurso número 792/2017 , estimando en parte el recurso formulado, revocando la sentencia recurrida y condenando a la demandada a abonar a la actora la cantidad de 5.412,69 €.

La sentencia entendió que, habiendo quedado probado que el contrato de interinidad para cubrir una plaza lo era hasta la conclusión de los procesos selectivos, incluyendo que la plaza quedara desierta y efectivamente finalizó el proceso quedando desierta la plaza, desapareció la causa de temporalidad del contrato, por lo que éste se extinguió válidamente.

Continúa razonando que: "El hecho de que contrato de interinidad por vacante haya quedado extinguido válidamente por cumplirse la condición pactada da derecho a percibir una indemnización de 20 días por tratarse de una causa ajena a la persona del trabajador, para lo cual ha de tenerse en cuenta la eficacia directa vertical de la Directiva 1999/70 y la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016, no quedando justificado que por el mero hecho de ser interino un trabajador no tenga derecho por fin de su relación laboral a la indemnización establecida en el ordenamiento español para el caso de los despidos objetivos de trabajadores fijos. Las circunstancias concurrentes en el nexo contractual que unió a las partes a lo largo de tan prolongado lapso temporal y, sobre todo, la naturaleza de la causa de la decisión extintiva combatida, de la que cabe resaltar su carácter ajeno a la persona de la trabajadora y, a su vez, asimilable a la concurrencia de una condición objetiva, hacen que le asista el derecho a lucrar una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades".

4. - Contra dicha sentencia se interpuso por el letrado de la Comunidad de Madrid, en representación de la AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL, CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA 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 429/2017 .

La Letrada Doña Rosa María Muñoz Alonso, en representación de DOÑA Natalia , 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 429/2017 , estimó parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por La Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno de la Comunidad de Madrid frente a la sentencia de fecha 23 de marzo de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social número 6 de los de Madrid , en autos seguidos a instancia de Doña Andrea y, revocando parcialmente la sentencia de instancia, desestimó la demanda, declarando procedente, por ajustada a derecho, la extinción del contrato de interinidad por vacante, sin derecho a indemnización.



Consta en dicha sentencia que la actora prestó servicios para la demandada desde el 30 de mayo de 1992 hasta el 1 de julio de 2000, en virtud de sucesivos contratos temporales, en la modalidad de contrato eventual por circunstancias de la producción. A partir del 1 de julio de 2000 y hasta el 31 de agosto de 2007 estuvo vinculada por un contrato de interinidad para cobertura de vacante fijo discontinuo, vinculado a la oferta pública de empleo, contrato a tiempo parcial. Desde el 1 de enero de 2008 hasta el 30 de noviembre de 2016 la prestación de servicios que era fija discontinua, pasó a ser continuada. El 10 de noviembre de 2016 le fue notificada a la actora la finalización de su contrato, como consecuencia de la cobertura definitiva del puesto por el aspirante que ha superado el proceso extraordinario de consolidación de empleo, según resolución de 27 de octubre de 2016. Dicho puesto fue adjudicado a D. Nicanor , habiendo formalizado contrato indefinido con la demandada el 7 de noviembre de 2015, con efectos del 1 de diciembre de 2016.

La sentencia, respecto a la indemnización fijada en la sentencia de instancia de doce días de salario por año de servicio, razona que la dicción del artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores excluye del derecho a recibir una indemnización por fin de contrato, a los contratos de interinidad y a los formativos, exclusión que no es injustificada y, por ende, no incurre en ninguna circunstancia que haga de peor derecho a dichos trabajadores temporales respecto de otros no fijos. Continúa razonando: "Así es, la propia naturaleza del contrato de interinidad permite entender que haya sido excluida de aquella regulación en tanto que con tal modalidad contractual, según refiere la jurisprudencia, "se trata de preservar la continuidad de otra relación laboral en suspenso, con suspensión de las que dan lugar a reserva del puesto de trabajo, salvo la posibilidad a la que se refiere la demandada, cuando se trata de convocatoria para la cobertura de vacantes, sin que por ello la atención del servicio se vea perjudicada. Ello es así, porque el puesto ocupado interinamente no es disponible por la empresa en orden a su desaparición, de ahí la necesidad de cubrir la vacante de modo interino, tanto si acude a una oferta externa de empleo como si hace uso de la movilidad funcional, lo que en definitiva produciría el efecto de crear otra vacante en otro puesto a cubrir también de modo interino" (STS de 11 de marzo de 2010, Recurso 135/2009), lo que pone de manifiesto que en este tipo de contrato la precariedad no está presente porque el puesto no es disponible por la empresa y no se trata de encubrir mediante temporalidad contratación que debería ser fija sino que estamos ante la cobertura provisional de un puesto ya creado. Esto es, no se trata de que la actividad empresarial se vea reforzada y cubierta por empleo precario, sino que el contrato de interinidad atiende a otra circunstancia: la ausencia de un trabajador fijo o vacante dejada que repercute en la propia actividad ya permanente y que a la empresa le puede o no interesar cubrir mediante sustitución o hasta su cobertura. Por tanto, esta diferente naturaleza justifica que la indemnización por precariedad, que pretende combatir el uso indebido de la temporalidad, no se haya extendido ni sirva para penalizar el contrato de interinidad en el que no se atisba que, en su propia configuración y por no atender a la actividad temporal de la empresa, pueda constituirse como contratación sistemática ni, en definitiva, su uso impida concertar contratos no temporales que es lo que, en definitiva, se trata de paliar con aquella indemnización".

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 que han sido contratadas temporalmente, en virtud de un contrato de interinidad por vacante, que ven válidamente extinguido el contrato al cumplirse la condición pactada -en la sentencia recurrida la plaza queda desierta, tras resolverse el proceso extraordinario de consolidación de empleo, en la sentencia de contraste la plaza que ocupaba la actora es adjudicada a un trabajador en el proceso extraordinario de consolidación de empleo- y que no han percibido indemnización alguna por la extinción del contrato, habiendo llegado las sentencias comparadas a resultados contradictorios, así mientras la sentencia recurrida entiende que ha de abonarse a la actora una indemnización de veinte días de salario por año de contrato, en aplicación de la doctrina contenida en la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, C-De Diego Porras, la de contraste entiende que no procede fijar indemnización alguna.

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 la sentencia recurrida infringe, por interpretación errónea, lo dispuesto en el artículo 49.1 c) y del ET , así como la aplicación indebida de la STJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14 , De Diego Porras.

En esencia aduce que la finalización de un contrato de interinidad por la causa legal prevista, no es una causa de finalización objetiva, propiamente dicha ya que, con base en el artículo 52 ET , estas son meramente económicas, técnicas y organizativas, por lo que no resulta posible equiparar la indemnización derivada de la extinción de un contrato de interinidad por causa consignada válidamente en el contrato que no se fundamenta en tales causas objetivas del artículo 52 ET .

2.- Procede hacer una precisión, teniendo en cuenta 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 eficacia directa vertical de la Directiva 1999/70 y 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 Ana de Diego Porras 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 desierta, tras resolverse el proceso extraordinario de consolidación de empleo- 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 desierta 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 el 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 Lucía Montero Mateos 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:

"Sobre la cuestión prejudicial

Mediante su cuestión prejudicial, el juzgado remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que 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...

En el caso de autos, procede señalar, en primer lugar, que, dado que el contrato de trabajo de la Sra. Montero Mateos 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. Montero Mateos tiene la condición de "trabajador con contrato de duración determinada", en el sentido de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco.

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 tercer lugar, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal Justicia, el principio de no discriminación, del que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco es una expresión concreta, exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado (véase, en este sentido, la sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10 , EU:C:2011:557 , apartado 65 y jurisprudencia citada).

Sobre este particular, el principio de no discriminación se ha aplicado y concretado mediante el Acuerdo Marco únicamente en lo que respecta a las diferencias de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contratos por tiempo indefinido que se encuentren en una situación comparable (sentencia de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14 , EU:C:2016:683 , apartado 37 y jurisprudencia citada)...

En el caso de autos, incumbe al juzgado remitente, único competente para examinar los hechos, determinar si la Sra. Montero Mateos, 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. Montero Mateos, 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. Montero Mateos había ocupado durante ese período.

Por consiguiente, sin perjuicio de la apreciación definitiva que realice el juzgado remitente a la luz de todos los elementos pertinentes, procede considerar que la situación de una trabajadora con contrato de duración determinada como la Sra. Montero Mateos era comparable a la de un trabajador fijo contratado por la Agencia para ejercer las mismas funciones de auxiliar de hostelería en una residencia de personas mayores.

En consecuencia, es preciso comprobar si existe una razón objetiva que justifique que la finalización de un contrato de interinidad no dé lugar al abono de indemnización alguna al trabajador temporal de que se trata, mientras que un trabajador fijo tiene derecho a una indemnización cuando se le despide por una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores ...

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

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 AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL, CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

En efecto, la actora suscribió un contrato de interinidad por vacante el 11 de octubre de 2011, procediendo la demandada a extinguir el contrato el 30 de septiembre de 2016, al quedar desierta la plaza tras la finalización del proceso extraordinario de consolidación de empleo público.

A tenor de la sentencia recurrida, tanto la contratación de la actora como la extinción de su contrato se han 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 AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL, CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el 17 de noviembre de 2017, recurso número 792/2017, resolviendo el recurso de suplicación interpuesto por el letrado de la Comunidad de Madrid, en representación de la AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL, CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 14 de Madrid el 6 de febrero de 2017, autos número 1015/2016, 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 AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL, CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, 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 AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL, CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 17 de noviembre de 2017, recurso número 792/2017, resolviendo el recurso de suplicación interpuesto por el letrado de la Comunidad de Madrid, en representación de la AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL, CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 14 de Madrid el 6 de febrero de 2017, autos número 1015/2016, seguidos a instancia de DOÑA Natalia frente al ahorra recurrente, en reclamación de 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 AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL, CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Desestimar la demanda formulada.

No imponer condena en costas.

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

Así se acuerda y firma.