



Roj: **STS 2545/2019 - ECLI:ES:TS:2019:2545**

Id Cendoj: **28079140012019100495**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **09/07/2019**

Nº de Recurso: **336/2018**

Nº de Resolución: **550/2019**

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

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 11899/2017,**
STS 2545/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 336/2018

Ponente: Excm. Sra. D.^a Concepcion Rosario Ureste Garcia

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 550/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D.^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D. Antonio V. Sempere Navarro

D.^a. Concepcion Rosario Ureste Garcia

En Madrid, a 9 de julio de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación procesal de Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, contra la sentencia dictada el 6 de noviembre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en recurso de suplicación nº 819/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 29 de marzo de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 16 de Madrid, en autos nº 1023/2016, seguidos a instancia de Doña Marí Jose frente a Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, sobre despido.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Concepcion Rosario Ureste Garcia.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 29 de marzo de 2017, el Juzgado de lo Social nº 16 de Madrid, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Desestimo la demanda presentada por Doña Marí Jose frente a la Agencia Madrileña de Atención Social, Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid.- Declaro indebida acumulación de la acción de reclamación de cantidad instada subsidiariamente, dejando imprejuzgada la misma, sin perjuicio de que la parte pueda instar su reclamación a través de las acciones pertinentes".



SEGUNDO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO .- Doña Marí Jose ha prestado servicios para la Agencia Madrileña de Atención Social en la residencia de ancianos "Gran Residencia" ostentando la categoría profesional de auxiliar de hostelería, y una retribución mensual de 1.578,67 euros con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias. (hecho no controvertido) .- SEGUNDO.- La relación laboral entre las partes se inició en fecha de 15 de octubre de 2010 tras la suscripción de un contrato de interinidad para cobertura de vacante vinculada a oferta de empleo público a tiempo completo, con una jornada de 35 horas semanales. En dicho contrato consta en su cláusula primera "El trabajador contratado ocupará provisionalmente de forma interina y hasta la conclusión de los procesos selectivos regulados en los arts. 13.2 y 3 del Convenio Colectivo la vacante n° NUM000 de la categoría profesional AUXILIAR DE HOSTELERÍA, vinculado a la oferta de empleo público correspondiente al año 2000 (folio 25 Y 26 de las actuaciones).- TERCERO.- En fecha de 15 de septiembre de 2016 la Comunidad de Madrid comunicó a la actora la extinción de su contrato de trabajo a fecha de 30 de septiembre de 2016 como consecuencia del proceso de consolidación de empleo.- CUARTO.- Por Orden de 3 de abril de 2009 de la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior se convocó proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de Auxiliar de Hostelería (Grupo V, Nivel 1, Área C), correspondientes a las Ofertas de Empleo Público de la Comunidad de Madrid para los años 1998-2004, aprobadas por los siguiente Decretos:

- Decreto 70/1998, de 30 de abril, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Comunidad de Madrid para el año 1998.

- Decreto 65/1999, de 13 de mayo y 97/1999, de 24 de junio, por los que se aprueban, respectivamente, la Oferta de Empleo Público de la Comunidad de Madrid para el año 1999 y una Oferta de Empleo Público Adicional de la Comunidad de Madrid para el año 1999.

- Decreto 53/2000, de 30 de marzo, y 185/2000, de 31 de julio, por los que se aprueban, respectivamente, la Oferta de Empleo Público de la Comunidad de Madrid para el año 2000 y una Oferta de Empleo Público Adicional de la Comunidad de Madrid para el año 2000.

- Decreto 51/2001, de 26 de abril, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Comunidad de Madrid para el año 2001.

- Decreto 44/2002, de 14 de marzo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Comunidad de Madrid para el año 2002.

- Decreto 15/2003, de 13 de febrero, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Comunidad de Madrid para el año 2003.

- Decreto 140/2004, de 14 de octubre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Comunidad de Madrid para el año 2004.

Indicando dicha Orden que se convocaba "en virtud de lo dispuesto en la disposición transitoria undécima del vigente Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid , y previo dictamen de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del referido Convenio Colectivo, en sesión celebrada el día 13 de marzo de 2009.- QUINTO .- Por Resolución de 27 de julio de 2016, de la Dirección General de Función Pública (BOCM 29 de julio de 2016) se procedió a la adjudicación de destinos correspondiente al proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de auxiliar de hostelería (Grupo V, Nivel 5, Área C), con efectos de 1 de octubre de 2016. En dicha resolución se adjudicó el puesto de trabajo número NUM000 a Doña Leonor (folios 45 y 46 de las actuaciones).- SEXTO .- Doña Leonor suscribió contrato de trabajo indefinido a tiempo completo en fecha de 30 de septiembre de 2016 de conformidad a la resolución indicada en el hecho quinto".

TERCERO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación procesal de D^a. Marí Jose , ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 6 de noviembre de 2017 , en la que dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta la siguiente parte dispositiva: "Que estimando en parte el recurso de suplicación interpuesto por DOÑA Marí Jose contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n° 16 de los de MADRID, de fecha VEINTINUEVE DE MARZO DE DOS MIL DIECISIETE , en virtud de demanda formulada por DOÑA Marí Jose contra AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL, CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID en reclamación de DESPIDO , debemos revocar y revocamos dicha sentencia; y estimando parcialmente la demanda, condenamos a la parte demandada a abonar a la actora una indemnización de 6228,17 € euros".

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, por la representación de Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de Suplicación. Se aporta



como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 29 de junio de 2017 (R. 429/17).

QUINTO.- Por providencia de esta Sala, se procedió admitir a trámite el citado recurso, y habiéndose impugnado el recurso, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe solicitando la suspensión del procedimiento hasta que se pronuncie el TJUE en relación a la cuestión prejudicial planteada en el recurso 3970/16,

SEXTO.- El Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictó sentencia el 21 de noviembre de 2018 (C-619/17) en la que declara:

"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) En el supuesto de que el tribunal nacional declare que 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 vencimiento del término por el que se celebraron, constituye una medida adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos resultantes de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o una medida legal equivalente, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, esta disposición debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, según la cual el vencimiento del término por el que se celebraron los contratos de trabajo de duración determinada que pertenezcan a ciertas categorías da lugar al abono de esta indemnización, mientras que el vencimiento del término por el que se celebraron los contratos de trabajo de duración determinada perteneciente al resto de categorías no implica el abono a los trabajadores con dichos contratos de indemnización alguna, a menos que no exista ninguna otra medida eficaz en el ordenamiento jurídico nacional para prevenir y sancionar los abusos respecto de estos últimos trabajadores, extremo que incumbe comprobar al tribunal nacional."

SEPTIMO.- Alzada la suspensión, informó el Ministerio Fiscal sosteniendo la procedencia del recurso, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 9 de julio de 2019, en el que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La cuestión nuclear deducida en el actual recurso de casación unificadora gira en torno a la procedencia o no de la indemnización de 20 días derivada de la doctrina del TJUE (STJUE de 14.09.2016, C-596/14), sosteniendo la CAM recurrente que no resulta posible equiparar la indemnización correspondiente a la extinción de un contrato por causas objetivas a la válida extinción de un contrato de interinidad por cobertura reglamentaria de la plaza.

2. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictó la sentencia recurrida en fecha 6 de noviembre de 2017 , estimando en parte el recurso de suplicación formulado por la demandante (en su petición subsidiaria) y declarando el derecho de la misma a la indemnización que fija, tras la conclusión de que su contrato no debía calificarse de indefinido no fijo y la validez de la extinción por cobertura reglamentaria de la plaza que ocupaba interinamente.



3. Ha informado el Ministerio Fiscal sosteniendo la procedencia del recurso y la adecuación de la referencial a la doctrina de la Sala (STS Pleno 13.03.2019, rcud 3970/2016, y concordantes) y del TJUE (5.06.2018, C-677/16, y 21.11.2018, de Diego Porras II).

La dirección letrada de la parte actora impugna el recurso de casación, negando la existencia de la contradicción exigible y considerando la duración inusualmente larga de la relación suscrita con aquélla, con claro abuso de la Administración Pública empleadora.

SEGUNDO.- 1. Procede en primer lugar analizar efectivamente la concurrencia de dicho requisito de contradicción previsto en el artículo 219.1 LRJS, y negado en la impugnación. Se exige una igualdad "esencial", sin que por lo tanto medie diferencia alguna que permita concluir que, a pesar de la contraposición de pronunciamientos en las sentencias contratadas, ambos puedan resultar igualmente ajustados a Derecho y que por ello no proceda unificar la doctrina sentada. Entre las últimas resoluciones que recuerdan esta doctrina cabe citar las SSTS de fechas 28.02.2019, rcud 1576/2017 y 9.05.2019, rcud 313/2018.

2. La sentencia de contraste es la dictada por la misma Sala en fecha 29 de junio de 2017 (R. 429/17). Parte de los siguientes datos fácticos: 1) Desde el 01/07/2000 y hasta el 31/08/2007 la actora estuvo vinculada por un contrato de interinidad para cobertura de puesto de trabajo vacante fijo discontinuo vinculado a oferta pública de empleo, y desde el 01/01/2008 hasta el 30/11/2016, la prestación de servicios que venía siendo fija discontinua pasó a ser continuada. 2) El 10/11/2016 le fue notificada la finalización del contrato con efectos de 30/11/2016, como consecuencia de la cobertura definitiva del puesto, por el aspirante que había superado el proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de aquella categoría. 3) El puesto de trabajo que había ocupado la actora fue adjudicado a otro trabajador, quien formalizó contrato de trabajo indefinido con la CAM el 07/11/2016 y efectos de 01/12/2016.

Dicha resolución, que estima parcialmente el recurso de suplicación formulado por la demandada, declara adecuada a derecho la extinción del contrato de interinidad por vacante de la trabajadora demandante, sin derecho a indemnización. Sin desconocer la doctrina de la Sala, razona que el hecho de que el contrato de interinidad por vacante haya durado más de 3 años no lo convierte en indefinido no fijo, porque el artículo 70 EBEP va referido al personal de nuevo ingreso en las Administraciones Públicas, y por eso no resulta de aplicación al caso, considerando correlativamente que el cese se ha realizado con arreglo al artículo 15 ET y al RD 2728/1998, y que no procede la indemnización porque así lo señala expresamente el art. 15.1.c) ET, como consecuencia de la propia naturaleza del contrato interino.

3. Como venimos expresando en reiterados pronunciamientos en los que se invoca la misma sentencia referencial, con similar debate, se han alcanzado fallos contrapuestos en lo atinente al derecho a la percepción de indemnización tras el cese en los contratos de interinidad como consecuencia de proceso de consolidación de empleo, a pesar de ser coincidentes los hechos, las pretensiones ejercitadas y sus fundamentos, por lo que ha de entenderse concurrente el requisito de la contradicción en los términos exigidos por el citado art. 219 LRJS.

TERCERO.- 1. Aunque no con la claridad que sería deseable, el escrito de recurso gira en torno a la aplicación de los arts. 49.1.c); 52 y 53 ET y permite conocer a la Sala -y a la contraparte, enervando su indefensión- el núcleo casacional que suscita y que ya hemos adelantado.

2. Su respuesta viene dada por la aplicación del criterio reiterado de esta Sala al examinar y enjuiciar supuestos que guardan la necesaria identidad de razón.

Entre otras, en STS IV de fecha 8.05.2019, rcud 3921/2017 (del que transcribiremos su fundamentación ante la semejanza concurrente), hemos expresando lo que sigue: "partiendo del dato normativo incuestionable de que nuestro ordenamiento jurídico no ha previsto ningún tipo de indemnización por finalización del contrato temporal de interinidad, hay que señalar que la doctrina contenida en la STJUE de 14 de diciembre de 1996, (asunto C-596/14, de Diego Porras) fue rectificadora por las SSTJU de 5 de junio de 2018, Asuntos Grupo Norte Facility C-574/16 y Montero Mateos C-677/16; y, más recientemente por la STJUE de 21 de noviembre de 2018 (Asunto Diego Porras II) en respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Auto de esta Sala de 25 de octubre de 2017.

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

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

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

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

3. Las consideraciones expuestas implican también en el supuesto de autos la necesidad de casar la sentencia que se recurre, pues su doctrina se aparta de la fijada por esta Sala IV. Como se colige del criterio expresado, que en nuestro ordenamiento jurídico, la finalización válida de los contratos temporales conlleva la indemnización que, en cada caso, esté prevista normativamente si así lo ha dispuesto el legislador; y, en modo alguno, puede anudarse a la válida extinción de este tipo de contratos la indemnización prevista por la ley para supuestos radicalmente distintos como son las causas objetivas contempladas en el artículo 52 ET .

En el supuesto ahora enjuiciado no se ha traído a esta sede casacional la válida extinción del contrato de interinidad por cobertura reglamentaria de la plaza que resulta de lo acordado por la sentencia recurrida, sino el derecho a la indemnización de 20 días derivada de la doctrina del TJUE, que ya ha resultado superada. El carácter extraordinario del recurso de casación para la unificación de doctrina, veda a la Sala cualquier otro pronunciamiento o consideración acerca de la desnaturalización o no del vínculo suscrito entre las partes. El dictado por la sentencia recurrida, negando expresamente la naturaleza indefinida, ha sido consentido por la interesada y, por ende, ha devenido firme, sin que las alegaciones que efectúa en su impugnación, circunscritas a la carencia de contradicción, puedan enervar tal firmeza.



Sumariamos a lo ya explicitado las consideraciones plasmadas en pronunciamientos precedentes (rcud 2469/2018 entre otros): "la posibilidad de que las Administraciones Públicas puedan utilizar la contratación temporal no solo en los casos de sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, a los que se refieren los arts. 15.1.c) del ET y 4 del RD. 2104/1984 de 21 de noviembre, sino también para la cobertura provisional de vacantes hasta que se cubran definitivamente las plazas por sus titulares a través del procedimiento establecido al efecto, como la inexistencia de indicios de concurrencia de fraude que desnaturalicen en este supuesto el carácter temporal -interinidad para la cobertura de vacante- de la relación existente entre las partes.

Dicho pronunciamiento recuerda así mismo el dictado en STS, Pleno, de 24 de abril de 2019, rcud 1001/20017, en el siguiente pasaje: "El plazo de tres años a que se refiere el art. 70 del EBEP referido, no puede entenderse en general como una garantía inamovible pues la conducta de la entidad empleadora puede abocar a que antes de que transcurra dicho plazo, se haya desnaturalizado el carácter temporal del contrato de interinidad, sea por fraude, sea por abuso, sea por otras ilegalidades, con las consecuencias que cada situación pueda comportar; al igual que en sentido inverso, el plazo de tres años no puede operar de modo automático". Igualmente señalamos que "Respecto al alcance que posea la superación del plazo de tres años contemplado en el art. 70 del EBEP, precepto citado en el análisis de la contradicción de las sentencias comparadas, ha de señalarse que dicho precepto va referido a la ejecución de la oferta de empleo público" y que "son las circunstancias específicas de cada supuesto las que han de llevar a una concreta conclusión".

Los datos fácticos revelan en el ahora enjuiciado que el 2 de noviembre de 2010 se formalizó el contrato vigente a la fecha de cese, modalidad interinidad para cobertura de vacante, vinculándose a la vacante número NUM001, Oferta Pública de Empleo de 2004; y que con efectos de 30 de septiembre de 2016 le fue comunicado a la actora el cese en la prestación laboral tras adjudicación de destinos en proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de auxiliar de hostelería, convocado por Orden de 3 de abril de 2009. Y, como igualmente hemos dicho, resulta notoria la incidencia en el proceso extraordinario de consolidación de empleo de las congelaciones legislativas de las OPE a partir del RD-Ley 20/2011, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

Esas circunstancias determinan la aplicación de la doctrina ya explicitada acerca de que el plazo del invocado art. 70 EBEP no opera de modo automático, y siendo que en el supuesto ahora examinado no concurren elementos bastantes para apreciar que discurrió un plazo inusualmente largo, no cabía afirmar por tal causa el carácter indefinido de la relación.

CUARTO.- Por tanto, de conformidad con el postulado del Ministerio Fiscal, y trasladando al supuesto enjuiciado el criterio acuñado por la Sala acerca de la inaplicación de la indemnización de veinte días por año prevista en el artículo 53 ET, procederá estimar el recurso de casación para la unificación de la doctrina, casando y anulando sentencia recurrida, para desestimar en sede de suplicación íntegramente el recurso de formulado por la parte actora con la consiguiente revocación de la resolución de instancia, desestimación de la demanda y absolución de dicha parte demandada.

Sin costas (235 LRJS).

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 la representación procesal de Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid.

Casar y anular la sentencia dictada el 6 de noviembre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en recurso de suplicación nº 819/2017.

Resolver en sede de suplicación el recurso formulado por la parte actora, desestimándolo y revocando la sentencia de fecha 29 de marzo de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 16 de Madrid, en autos nº 1023/2016, desestimamos la demanda formulada por Doña Marí Jose absolviendo a la parte demandada de los pedimentos deducidos contra ella.

Sin costas

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

Así se acuerda y firma.