



Roj: **STS 2977/2019 - ECLI:ES:TS:2019:2977**

Id Cendoj: **28079140012019100588**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **12/09/2019**

Nº de Recurso: **800/2018**

Nº de Resolución: **627/2019**

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

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 11686/2017,**
STS 2977/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 800/2018

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

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 627/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

En Madrid, a 12 de septiembre de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, representada y defendida por la Letrada Sra. Velázquez Vioque, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 10 de noviembre de 2017, en el recurso de suplicación nº 794/2017, interpuesto frente a la sentencia dictada el 31 de marzo de 2017 por el Juzgado de lo Social nº 21 de Madrid, en los autos nº 1030/2016, seguidos a instancia de D^a Bibiana contra dicha recurrente, sobre despido.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Con fecha 31 de marzo de 2017, el Juzgado de lo Social núm. 21 de Madrid, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "1.- Que estimando la acción de despido improcedente interpuesta D^{ña}. Bibiana contra CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, se declara la improcedencia del despido de fecha 30/09/2016 del que la demandante fue objeto, sin hacer pronunciamiento sobre la indemnización, puesto que la demandada ha dado satisfacción extraprocésal



en el vínculo. 2.- Que procede declarar que la naturaleza de la contratación con la trabajadora es de indefinida no fija y la antigüedad de 22/03/2002".

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

1º.- La actora viene prestando servicios para la demandada Centro de Acogida de Hortaleza con una antigüedad de 22/03/2002, con categoría de Auxiliar de Hostelería, con una jornada a tiempo parcial de 511 horas anuales y con un salario de 519,10 euros brutos mensuales, con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias (folios 34, 41 a 49).

2º.- La actora suscribió en fecha 22/03/2002 contrato de interinidad para cobertura de vacante con la demandada (folio 34), en cuya cláusula sexta establece: *"El contrato de duración determinada se celebra para ocupar provisionalmente de forma interina y hasta la conclusión de los procesos selectivos regulados en los art. 13.2 y 3 del vigente Convenio Colectivo, la vacante número NUM000 de la categoría profesional AUXILIAR DOMÉSTICO Área C, vinculada a la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2002"*.

3º.- Por escrito de la demandada de fecha 21/09/2016 (folio 35), se comunica a la actora lo siguiente: *"Como consecuencia de la RESOLUCIÓN de 27 de julio de 2016, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se procede a la adjudicación de los destinos correspondientes 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 1, Área C), el NPT NUM000 que usted ocupa de forma interina ha sido adjudicado a uno de los aspirantes que han superado el procedo selectivo que se relacionan en el Anexo 1 de la citada Resolución, y se ha señalado la toma de posesión para el día 1 de octubre de 2016, debiendo por tanto usted cesar en dicho puesto con fecha 30 de septiembre de 2016"*.

4º.- La actora ha suscrito con la demandada con fecha 23/12/2016 nuevo contrato de interinidad a tiempo completo, con la categoría de Auxiliar de Obras y Servicios para prestar servicios en la C.A.M.P Arganda, para ocupar la vacante nº NUM001 vinculada a la cobertura 1er. Concurso traslado que se convoque (folios 35-vuelta a 37)".

SEGUNDO.- Interpuestos recursos de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia con fecha 10 de noviembre de 2017, en la que consta la siguiente parte dispositiva: *"Estimamos parcialmente los recursos de suplicación interpuestos por la LETRADA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, en la representación que ostenta, así como por DOÑA Bibiana, contra la sentencia dictada en 31 de marzo de 2.017 por el Juzgado de lo Social núm. 21 de los de MADRID, en los autos núm. 1.030/16, seguidos a instancia de DOÑA Bibiana, contra la CONSEJERIA DE POLITICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, sobre despido y, en su consecuencia, debemos revocar y revocamos la resolución judicial recurrida y, con estimación, también en parte, de la demanda rectora de autos, debemos declarar, como declaramos, que la decisión extintiva frente a la que se alza la actora ocurrida el 30 de septiembre de 2.016 no constituye despido, condenando, no obstante, a la demandada a que satisfaga a la trabajadora la suma de 4.978,75 euros (CUATRO MIL NOVECIENTOS SETENTA Y OCHO EUROS CON SETENTA Y CINCO CENTIMOS), en concepto de indemnización por la extinción de la relación contractual que como trabajadora interina mantuvo sin solución de continuidad desde el 22 de marzo de 2.002 hasta el 30 de septiembre de 2.016, ambos inclusive, con la expresada Administración, a la que absolvemos del resto de pedimentos deducidos en su contra. Sin costas"*.

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, la Letrada Sra. Velázquez Vioque, en representación de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, mediante escrito de 21 de diciembre de 2017, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 29 de junio de 2017. SEGUNDO.- Se alega la infracción de los arts. 4.2 y 8.1.c) RD 2720/1998, 18 diciembre y art. 49.1.c) ET, art. 70 EBEP.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 28 de junio de 2018 se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- De conformidad con lo interesado por el Ministerio Fiscal, mediante Providencia de 27 de septiembre de 2018 se acordó la suspensión del procedimiento por su conexión con la solicitud de cuestión prejudicial formulada por esta Sala Cuarta ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el seno del recurso 3970/2016).

SEXTO.- No habiéndose personado la parte recurrida, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso.



SÉPTIMO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 12 de septiembre actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Términos del debate casacional.

La cuestión a decidir en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si procede el abono de la indemnización prevista para el despido por causas objetivas cuando finaliza un contrato de interinidad por vacante como consecuencia de que la plaza es ocupada por quien la ha obtenido tras superar las pruebas convocadas al efecto.

1. Los hechos litigiosos.

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

22 marzo 2002: la trabajadora comienza a prestar servicios, a tiempo parcial, como Auxiliar de Hostelería, en el Centro de acogida de Hortaleza, dependiente de la Comunidad de Madrid (CAM). Ocupa la vacante NUM000 , adscrita a la Oferta de Empleo Público (OEP) de 2002. En el contrato se prevé el desempeño de la plaza hasta su cobertura mediante los procesos regulados en el vigente convenio colectivo.

27 julio 2016: Resolución de la Dirección General de la Función Pública poniendo fin al proceso extraordinario de consolidación de empleo, incluyendo la plaza en cuestión, obtenida por otra persona.

21 septiembre 2016: la CAM comunica a la trabajadora que su plaza se ha adjudicado a la persona que la ha obtenido a resultas del proceso extraordinario de consolidación de empleo desarrollado, debiendo cesar en su actividad a fin de mes.

23 diciembre 2016: la trabajadora es contratada nuevamente, a tiempo completo, como Auxiliar de Obras y Servicios para ocupar la vacante NUM001 , vinculada a concurso de traslados.

2. Sentencia del Juzgado de lo Social.

Disconforme con su cese, la trabajadora presenta demanda interesando que se declare improcedente el despido o que, subsidiariamente, se le abone la indemnización de 20 días por año establecida por el TJUE a fin de evitar la discriminación entre trabajadores fijos y temporales.

Mediante su sentencia 107/2017 de 31 de marzo el Juzgado de lo Social nº 21 de Madrid (proc. 1030/2016) estima la demanda de despido interpuesta, considera que la trabajadora es indefinida no fija. pero omite condena indemnizatoria por entender que la demandada ha dado satisfacción extraprocesal a lo pedido. Sus núcleos argumentales son los siguientes:

A) Rechaza que haya habido acumulación indebida de acciones porque la demandante considera que ha sido despedida y, aunque su cese sea ajustado a Derecho, examinar el eventual derecho a indemnización forma parte del contenido de la sentencia (arts. 103 y 123 LRJS).

B) Debe entenderse que el transcurso de un plazo superior a tres años contemplado en el art. 70.1 EBEP ("Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años") desnaturaliza el tipo de vínculo. Por tanto, el contrato es indefinido no fijo (PINF).

C) Considera vulnerada la Directiva 1999/70 y la jurisprudencia conforme a la cual la amortización de las plazas ocupadas por PINF solo cabe a través de los procedimientos de despido objetivo o colectivo. La STJUE 14 septiembre 2016 (C-596/14 , De Diego Porras I) alberga doctrina aplicable al caso.

D) El despido debía declararse improcedente, al haberse incumplido los requisitos formales del despido objetivo.

E) Sin embargo, concluye que la nueva contratación de la demandante supone la satisfacción extraprocesal de su pretensión, de modo que la declaración de despido improcedente no debe ir acompañada de indemnización.

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



A) Mediante su sentencia 979/2017 de 10 de noviembre la Sala de lo Social del TSJ de Madrid resuelve los recursos de suplicación interpuestos tanto por la empleadora cuanto por el trabajador (rec. 794/2017). Estima parcialmente ambos; considera que no ha habido despido, sino cese válido de contrato temporal y condena a la empleadora a que abone una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, que cifra en 4.978,75 €.

B) La trabajadora presenta recurso de suplicación desglosado en dos motivos. censura como conculcados los artículos 56.1 ET y 110 LRJS. La sentencia lo examina conjuntamente con los de la empresa.

C) También formula recurso de suplicación la CAM, estructurado en tres motivos.

El primer motivo denuncia incongruencia interna en la sentencia (declara la improcedencia del despido y dice que ha habido satisfacción extraprocésal), así como pronunciamientos extra petita (naturaleza del vínculo, antigüedad).

La STSJ desestima este motivo, concluyendo que no concurren tales defectos pues "se trata de cuestiones cuyo enjuiciamiento es menester para resolver las distintas peticiones ejercitadas, por mucho que también éstas se planteen de forma ambigua e imprecisa. Otra cosa es que las conclusiones alcanzadas por el Juzgador en estos extremos sean acertadas o se ajusten exactamente a los términos en que quedó centrado el debate".

D) En su segundo motivo la CAM denuncia infracción del artículo 49.1 b) ET, en relación con sus artículos 51.1, 52 c) y 53.4, además de diversas SSTs. Y en el tercero denuncia la infracción del art. 70 EBEP en relación con el 7 y 83. Así como su Disposición Transitoria Cuarta.

E) La resolución conjunta de los motivos de recurso expuestos (el de la trabajadora y los dos sustantivos de la CAM) se asienta en la siguiente doctrina:

* El contrato de interinidad para cobertura de vacante no vulneró el artículo 70.1 del EBEP, precepto que regula otra tipología de procesos selectivos distintos del extraordinario de consolidación de empleo previsto en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, por lo que aquel contrato no es fraudulento.

* La cobertura reglamentaria de la vacante constituye un supuesto válido de extinción del contrato de interinidad.

* La trabajadora tiene acción para reclamar por despido, y sin que el hecho de que casi tres meses después fuese contratada nuevamente bajo la misma modalidad contractual, aunque para desempeñar una categoría profesional diferente en otro centro de trabajo, suponga una satisfacción extraprocésal.

* La plaza vacante, a la que se hallaba adscrita la actora, por el procedimiento reglamentario conlleva que la extinción del contrato sea conforme a Derecho.

* Tiene derecho a la indemnización correspondiente a despido objetivo de 20 días de salario por año trabajado, prevista en el art. 53.1.b) ET, con arreglo igualmente a la doctrina unificada de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, aunque la misma vaya referida a PINF. La equiparación no se hace porque la situación sea encajable exactamente en alguno de los supuestos de extinción contractual que el artículo 52 ET contempla, por cuanto que ese encaje sería complejo, sino porque en definitiva la extinción aquí contemplada podría ser asimilable a las que el legislador considera como circunstancias objetivas que permiten la extinción indemnizada del contrato.

* La indemnización de 20 días por años de servicio ha de reconocerse como consecuencia de la doctrina acuñada por la STJUE 14 septiembre 2016 (De Diego Porras I). La primacía del Derecho Comunitario, el efecto vertical de las Directivas o la necesidad de evitar discriminaciones entre trabajos de duración determinada y empleos fijos, en línea con la Directiva 199/70, son las palancas argumentales de tal conclusión.

4. Recurso de casación unificadora.

Con fecha 21 de diciembre de 2017 la Letrada de la CAM, en la representación que ostenta, presenta recurso de casación unificadora frente a la sentencia de suplicación.

Expone que las sentencias comparadas se pronuncian de modo divergente sobre los mismos hechos y el alcance del bloque integrado por el artículo 49.1.c ET así como su desarrollo reglamentario (arts. 4.2 y 8.1.c RD 2720/1998, de 18 diciembre), al tiempo que sobre la doctrina de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016.

Subraya que no cabe comparar un despido objetivo con la válida finalización de un contrato de trabajo temporal, con independencia de que al amparo de ambos se realicen las mismas funciones. También rechaza que se aplique aquí la doctrina sentada al hilo del PINF. Concluye que la ausencia de indemnización al término de la



interinidad no colisiona con el principio de igualdad y no discriminación. Por todo ello interesa que se acepte su recurso y se dicte sentencia estableciendo como doctrina la de la sentencia referencial: que la finalización del contrato de interinidad por vacante no da lugar a la indemnización de 20 días por año trabajado, sino que debe estarse a lo previsto en el artículo 49.1.c ET .

5. Informe del Ministerio Fiscal.

Con fecha 3 de abril de 2019 el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe contemplado en el artículo 226.3 LRJS . Se inclina por el éxito del recurso, porque la materia relativa a la indemnización por cese de los contratos temporales como el de interinidad está regulada de manera expresa por la legislación nacional. Y las SSTJUE de 5 junio 2018 han proclamado la compatibilidad de esa regulación con la Directiva 1999/70.

SEGUNDO.- Análisis de la contradicción.

Por constituir un requisito de orden público procesal, debemos comprobar que las sentencias opuestas son contradictorias en los términos que el legislador prescribe.

1. El presupuesto del artículo 219.1 LRJS .

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

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

2. Sentencia referencial.

Para fundamentar el recurso y cuestionar la condena al abono de la indemnización, el recurso invoca de contraste la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de 29 de junio de 2017 (rec. 498/2017).

Resuelve el supuesto de trabajadora al servicio de la Comunidad Autónoma, que ocupa, en régimen de interinidad por vacante, una plaza de auxiliar de enfermería. Desempeña su actividad desde septiembre de 2014 y cesa el 30 de noviembre de 2016 como consecuencia de la adjudicación de las plazas obtenidas de acuerdo con el proceso extraordinario de consolidación de empleo convocado tiempo atrás. Revoca la sentencia del Juzgado de lo Social y declara que el contrato se ha extinguido válidamente, sin que proceda abono de indemnización alguna. Sus líneas argumentales son las siguientes:

A) No hay indebida acumulación de acciones cuando la demanda por despido solicita subsidiariamente que se condene a la empresa al abono de cualquier indemnización que corresponda por terminación válida del contrato de trabajo. Tampoco ha y caducidad.

B) No resulta aplicable el artículo 70 EBEP ("Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años"), por lo que el contrato temporal de interinidad permanece válido, sin que se haya desnaturalizado y convertido en indefinido no fijo.

C) Examina el iter legis del artículo 49.1.c ET , sobre indemnización por terminación de contratos temporales, y considera que no cabe sostener su inconstitucionalidad. Debe descartarse que los trabajadores interinos sufran discriminación en lo que a la extinción por causas objetivas se refiere, pues esa causa extintiva opera por igual en el caso de contratos temporales. En este tipo de contrato no hay precariedad intrínseca, puesto que precisamente va dirigido a preservar la estabilidad en el empleo de quien titulariza la plaza.



D) No resulta aplicable la jurisprudencia derivada de la sentencia De Diego Porras. Tampoco es aplicable la doctrina de la Sala Cuarta que reconoce la indemnización de 20 días a la extinción por cobertura de vacante de los trabajadores indefinidos no fijos, condición que no ostenta la trabajadora.

3. Consideraciones específicas.

El análisis comparativo de ambas sentencias conduce a considerar que concurre la contradicción en la concreta cuestión que se trae a consideración de la Sala, ya que las respectivas sentencias ante supuestos que guardan la sustancial identidad, alcanzan soluciones divergentes. La sentencia recurrida considera aplicable la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y declara una indemnización de 20 días por año de servicios, mientras que la de contraste la descarta.

En ambos casos las respectivas demandantes, vinculadas a la CAM con contratos de interinidad ven extinguidos sus contratos con ocasión de un proceso selectivo vinculado a una oferta de Empleo Público. Ambas trabajadoras reclaman judicialmente por despido improcedente, no obstante haber sido cubiertas las plazas que venían ocupando de manera interina, por las personas que resultaron adjudicatarias tras superar sendos procesos selectivos. Las dos resoluciones declaran los ceses ajustados a Derecho, pero mientras la sentencia recurrida reconoce el derecho a 20 días de indemnización, la de contraste no reconoce derecho a ninguna indemnización. Todo ello permite concluir que se produce la contradicción del art. 219 LRJS .

TERCERO.- Doctrina sobre indemnización por fin regular del contrato de interinidad por vacante.

Despejado el debate del modo que acabamos de indicar, podemos ya abordar la única cuestión que accede a este tercer grado. En su motivo de recurso, la CAM denuncia la infracción del artículo 49.1.c) ET en relación su desarrollo reglamentario, e insiste en la errónea interpretación de la doctrina acuñada por la STJUE de 14 septiembre 2016.

La solución que ahora damos a este problema es el resultado de la evolución interpretativa plasmada en un pequeño grupo de sentencias, que recordamos seguidamente.

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

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

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

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

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

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

"A este respecto, es necesario señalar que el abono de una indemnización como la adeudada por Grupo Norte con ocasión de la finalización del contrato del Sr. Constancio , el cual estaba previsto, desde el momento de su conclusión, que finalizaría con ocasión del acceso a la jubilación completa de la trabajadora a la que sustituía, se produjo en un contexto sensiblemente diferente, desde los puntos de vista fáctico y jurídico, de aquel en el que el contrato de trabajo de un trabajador fijo se extingue debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores . En efecto, se deduce de la definición del concepto de "contrato de duración determinada" que figura en la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco que un contrato de este tipo deja de producir efectos para el futuro cuando vence el término que se le ha asignado, pudiendo constituir dicho término la finalización de una tarea determinada, una fecha precisa o, como en el caso de autos, el advenimiento de un acontecimiento concreto. De este modo, las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento



que determinan su término. Este término limita la duración de la relación laboral, sin que las partes deban manifestar su voluntad a este respecto tras la conclusión de dicho contrato. En cambio, la extinción de un contrato fijo por una de las causas recogidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, a iniciativa del empresario, resulta del advenimiento de circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que ponen en tela de juicio el desarrollo normal de la relación laboral. Como se deduce de las explicaciones del Gobierno español, recordadas en el apartado 55 de la presente sentencia y como subrayó, en esencia, la Abogado General en el punto 60 de sus conclusiones, el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores requiere que se abone a dicho trabajador despedido una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio, precisamente a fin de compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo por una causa de esta índole, y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podría albergar, en la fecha en que se produce la ruptura, en lo que respecta a la estabilidad de dicha relación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Se añade también que "el rechazo a la solución adoptada por la Sala de suplicación debe ser completo, en el sentido de negar que quepa otorgar indemnización alguna por el cese regular del contrato de interinidad, no sólo la que calcula la sentencia con arreglo a los 20 días del despido objetivo, sino, incluso, con arreglo a los 12 días que el art. 49.1 c) ET fija para los contratos para obra o servicio y acumulación de tareas". Y es que "en nuestro ordenamiento jurídico la sanción ante el abuso de la contratación temporal se satisface de modo completo mediante las reglas de los apartados 2 y 3 del art. 15 ET (que se completa con el apartado 5 para las otras modalidades contractuales de duración temporal)".

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

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

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

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

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

CUARTO.- Resolución.

1. Estimación del recurso.

De cuanto se lleva expuesto constituye consecuencia lógica concluir que el planteamiento de la sentencia recurrida es erróneo y necesita ser casado. En efecto, 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; en el caso de la interinidad, esa indemnización es inexistente. 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 .

La doctrina del TJUE que aplica la sentencia recurrida, por otro lado y como se ha visto, ha sido reformulada por el mismo Tribunal, de manera que nuestra sentencia, como es obligado, debe resolver conforme a ella, tal y como el Ministerio Fiscal advierte en su Informe.

Recalquemos también que en el presente caso ya no se cuestiona ni la regularidad del contrato de interinidad, ni la legitimidad del cese. El debate que se nos traslada es solamente el referido a la indemnización; no debemos examinar las cuestiones resueltas por el TSJ y que han quedado incontrovertidas (existencia de acción; acumulación de acciones; transformación del contrato en indefinido no fijo). Ni siquiera, pues, hemos de reiterar los razonamientos acerca de la neutralidad que el art. 70 EBEP posee sobre el tema, tal y como certeramente expone la STSJ recurrida.

2. Alcance de la estimación.

A) Al contener doctrina errónea la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, debemos decidir conforme a las previsiones legales para los casos de estimación del recurso. Procede, por tanto, la estimación



del recurso de casación para la unificación de la doctrina y su consiguiente anulación. Como ya han dicho la STS 306/2019 de 10 abril (rec. 306/2019) y otras muchas, "todo ello nos lleva a negar que pueda considerarse aplicable la indemnización de 20 días, establecida para los despidos objetivos, a los supuestos de terminación regular de los contratos temporales".

B) El artículo 228.2 LRJS comienza disponiendo que si la sentencia del Tribunal Supremo declarara que la recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada. En nuestro caso, eso significa que el recurso de suplicación interpuesto por la CAM debe ser estimado en su integridad. De este modo, a la anulación de la sentencia de suplicación debemos añadir la revocación de la sentencia del Juzgado de lo Social, que había estimado la demanda por despido pero descartado su indemnización.

C) También prescribe el artículo 228.2 LRJS que en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se resolverá lo que proceda sobre consignaciones, aseguramientos, costas, honorarios y multas, en su caso, derivados del recurso de suplicación de acuerdo con lo prevenido en esta Ley. Si se hubiere constituido depósito para recurrir, se acordará la devolución de su importe.

Puesto que la sentencia de suplicación no había impuesto costas a ninguna de las partes, su casación carece de efecto sobre el tema.

Puesto que el artículo 229.2 LRJS exige del depósito y de la consignación a la Comunidad Autónoma, carece de sentido a cualquier pronunciamiento sobre el particular,

D) Por otro lado, las previsiones del artículo 235.1 LRJS comportan que no debemos realizar pronunciamiento alguno imponiendo las costas derivadas del recurso de casación que ahora decidimos.

FALLO

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

- 1) Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, representada y defendida por la Letrada Sra. Velázquez Vioque.
- 2) Casar y anular parcialmente la sentencia 979/2017 de 10 de noviembre dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación nº 794/2017 , manteniendo su desestimación del recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora.
- 3) Resolviendo el debate en suplicación, estimar íntegramente el recurso de tal clase interpuesto por la referida entidad pública y revocar la sentencia 107/2017 dictada el 31 de marzo por el Juzgado de lo Social nº 21 de Madrid , en los autos nº 1030/2016, seguidos a instancia de D^a Bibiana contra dicha recurrente, sobre despido y cantidad, desestimando íntegramente la demanda de referencia.
- 4) No realizar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas como consecuencia del recurso de casación unificadora que ahora resolvemos.

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

Así se acuerda y firma.