



Roj: **STS 2649/2019 - ECLI:ES:TS:2019:2649**

Id Cendoj: **28079140012019100517**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **10/07/2019**

Nº de Recurso: **1210/2018**

Nº de Resolución: **562/2019**

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

Ponente: **JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 12036/2017,**
STS 2649/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1210/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 562/2019

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. Angel Blasco Pellicer

D^a. Concepcion Rosario Ureste Garcia

En Madrid, a 10 de julio de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Agencia Madrileña de Atención Social, Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid representada por el Letrado de la Comunidad de Madrid, contra la sentencia dictada el 7 de diciembre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en recurso de suplicación nº 874/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 19 de abril de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 35 de Madrid, en autos nº 973/2016, seguidos a instancias de D^a. Luisa contra la Agencia Madrileña de Atención Social, Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid sobre despido y cantidad.

Ha comparecido como parte recurrida D^a. Luisa representada y asistida por la letrada D^a. Rosa María Muñoz Alonso.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 19 de abril de 2017 el Juzgado de lo Social nº 35 de Madrid dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:



"PRIMERO.- Que la actora D^a Luisa prestó servicios para la entidad demandada Agencia Madrileña de Atención Social, Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, desde 21.09.2012, mediante un contrato de interinidad, categoría de Auxiliar de Enfermería y salario 1.560,38 €/brutos.

SEGUNDO.- El centro de trabajo Residencia Reina Sofía. El objeto de su contrato: ocupación plaza vacante nº NUM000 , Oferta Pública Empleo 2000.

TERCERO.- Por carta de 2.09.2016 y efectos 30.09.2016 a la actora se le comunica: "Por la presente se comunica a Luisa con DNI NUM001 categoría Auxiliar de Enfermería, que debido a la adjudicación definitiva del NPT NUM000 que Vd ocupa, derivada del proceso de consolidación de empleo recientemente resuelto, el próximo 30 de septiembre de 2016 será el último día de prestación de servicios en este Centro."

CUARTO.- Las partes están afectas al Convenio Colectivo de la Comunidad de Madrid.

QUINTO.- La convocatoria se inició por Orden de 3.04.2009 y fue resuelta por Resolución de la Consejería de Presidencia de la Comunidad de Madrid de 21.07.2016.

SEXTO.- Que previa reclamación administrativa, la actora interpone demanda por despido y subsidiariamente solicita una indemnización de 20 días/año, en relación a su cese.

SÉPTIMO.- Que la plaza ocupada por la actora fue adjudicada tras la convocatoria reseñada a D^a María Purificación , la cual suscribió con la Entidad demandada contrato de carácter indefinido el 30.09.2016.

OCTAVO.- Que la actora en el presente ejercicio 2017 ha vuelto a ser contratada por la Entidad demandada."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Que estimando como estimo parcialmente la demanda de despido y cantidad formulada por D^a Luisa contra AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL, CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, debo declarar y declaro: a) Que la actora tenía la condición de indefinida no fija al servicio de la demandada al momento del cese. b) Que tal cese no constituye despido sino válida extinción contractual. c) Que le corresponde el percibo con motivo del mismo de una indemnización de cuatro mil doscientos trece euros con dos céntimos (4.213,02) (a razón de 20 días/año). Que se obliga a las partes a estar y pasar por tal declaración, con condena a la Entidad demandada al pago a la actora de la indicada indemnización."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la Agencia Madrileña de Atención Social, Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 7 de diciembre de 2017 , en la que consta el siguiente fallo: "Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL, CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID contra la sentencia nº 172/2017 de fecha 19 de abril de 2017 dictada por el Juzgado de lo Social número 35 de MADRID seguidos a instancia de D^a Luisa frente a la recurrente en materia de despido, confirmando la resolución judicial de instancia. Condenamos en costas a la recurrente por importe de 300 euros."

TERCERO.- Por la representación de la Agencia Madrileña de Atención Social, 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 TSJ de Madrid en fecha 29 de junio de 2017 (RS 429/2017).

CUARTO.- Por esta Sala se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación, por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 9 de julio de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La única cuestión planteada en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si la extinción del contrato de la trabajadora demandantes que acordó la recurrente con ocasión de cubrirse la vacante que la misma ocupaba en virtud de un contrato de interinidad por vacante, conlleva la obligación de la empleadora de abonarle una indemnización de veinte días por año de servicio.

2. En el caso que nos ocupa, la demandante con contrato de interinidad por vacante desde el 21 de septiembre de 2012 como auxiliar de enfermería, cesó al cubrirse reglamentariamente la plaza nº NUM000 que ocupaba, y pidió en su demanda que se declarase la nulidad o la improcedencia de su despido, pretensiones que le fueron



denegadas por la sentencia de instancia que, aunque estimó correcta la extinción del contrato reconoció a la demandante el derecho a una indemnización de 4.213'02 euros, equivalente a 20 días por año de servicio, al entender que era indefinida no fija por haber superado su contrato los tres años del art. 70 del EBEP, y ser de aplicación la sentencia del TS de 28 de marzo de 2017, pese a que la demandada había vuelto a celebrar con ella otro contrato de interinidad para otra plaza. La sentencia de instancia fue recurrida y confirmada por la sentencia de suplicación, porque, aunque se hubiese infringido el art. 70 del EBEP, como la misma decía, la trabajadora tendría derecho a esa indemnización con arreglo a la STJUE de 14 de septiembre de 2016, pues lo relevante era que la válida extinción del contrato causaba siempre derecho a la indemnización reconocida, aunque el contrato de interinidad se extinguiera válidamente por la simple cobertura reglamentaria de la plaza (art. 49-1-c) del ET). La solución que adopta la sentencia recurrida ante las diferentes posiciones que, a efectos dialécticos, se plantea, pone de manifiesto que la indemnización no se le reconoce como indefinida no fija, como además evidencia su último fundamento de derecho, al decir que la confirma por razones diferentes.

3. Para viabilizar su recurso la Consejería recurrente invoca de contraste la sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 29 de junio de 2017 (R. 429/2017), que estima el recurso de suplicación de la entidad demandada, y declara adecuada a derecho la extinción del contrato de interinidad por vacante de la demandante, sin derecho a indemnización por las razones que expone y que se resumen diciendo que porque no era trabajadora indefinida no fija, sino interina por vacante, trabajadores sin derecho a indemnización cuando se extingue su contrato válidamente.

La sentencia 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 tiempo de ejecución de la Oferta Pública de Empleo y no de duración del contrato de interinidad y, por eso no resulta de aplicación al caso, considerando en consecuencia, que el cese se ha realizado con arreglo al artículo 15 ET y al RD 2728/1998, y que no procede indemnización alguna porque así lo señala expresamente el art. 15.1.c) ET, como consecuencia de la propia naturaleza del contrato interino (que está cubriendo una relación suspendida y, por tanto, sin precariedad que haya que compensar), sin que, por ende, pueda hablarse de desigual trato en la extinción de los contratos de esta modalidad.

SEGUNDO.- De lo expuesto se deduce que, si bien las sentencias comparadas coinciden en la existencia de una relación de interinidad por vacante que se extingue al cubrirse la vacante, alcanzan fallos distintos en lo que se refiere al derecho a la percepción de indemnización, a pesar de ser coincidentes los hechos, las pretensiones ejercitadas y sus fundamentos, lo que permite concluir que se produce la contradicción en los términos exigidos por el artículo 219 LRJS, pues una reconoce el derecho a indemnización cuando se extingue correctamente el contrato y la otra no, sin que el reconocimiento del derecho a la indemnización se funde, finalmente, en la condición de indefinida no fija de la trabajadora.

La parte recurrida, impugna el recurso alegando la falta de contradicción por falta de identidad sustancial, cuya existencia requiere el art. 219 de la LJS, entre las sentencias comparadas. Pero sus argumentos no son acogibles porque, aunque formulados contra la sentencia dictada por el TSJ de Madrid en el RS 874/2017, que es objeto del presente recurso de casación, luego hace el estudio comparado de la contradicción con relación a otra sentencia del mismo Tribunal, recaída el 29 de noviembre de 2017 que es diferente a la que es objeto del presente recurso.

TERCERO.- 1. La recurrente plantea como único motivo de su recurso la infracción del artículo 49.1.c) ET en relación con los artículos 52 y 53-1-b) del ET, así como la no aplicabilidad de la STJUE de 14 de septiembre de 2016, (asunto C-596/14, de Diego Porras). El recurso ha sido informado por el Ministerio Fiscal en el sentido de que procede estimarlo.

La cuestión suscitada en el presente recurso partiendo de que por mor del art. 70 del EBEP, la trabajadora no vió convertido su contrato de interinidad en indefinido porque el simple paso del tiempo no opera la novación del contrato, cual tiene declarado esta Sala, entre otras, en su sentencia del Pleno de 24 de abril de 2019 (R. 1001/2017), re reduce a determinar si procede el abono de la indemnización prevista en el artículo 53 ET a la válida finalización del contrato de interinidad por vacante, debida a la cobertura reglamentaria de ésta última, la doctrina correcta se encuentra en la sentencia de contraste pues en ella se determina la inexistencia de dicha indemnización en tales supuestos sin indemnización alguna, cuestión a la que responde negativamente, diciendo que esa indemnización se genera se haya convertido o no el trabajador en indefinido no fijo.

Así lo ha resuelto ya esta Sala en su sentencia reciente de 8 de mayo de 2019 (R. 3921/2017) en la que se dice: "En efecto, 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 rectificada 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. Dolores , 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. Dolores 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. Para concluir debe señalarse que con arreglo a esa doctrina, 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, sin que pueda conllevar 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 para la extinción de los contratos fijos. En el supuesto aquí examinado,



resulta que el contrato de interinidad se extinguió por la válida causa consistente en la cobertura de la plaza ocupada interinamente por vacante, extinción cuya regularidad nadie ha discutido en este Tribunal. Por ello la respuesta a la cuestión aquí traída en casación no puede ser otra que la inaplicación de la indemnización de veinte días por año prevista en el artículo 53 ET .

CUARTO.- Procede, por tanto, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, la estimación del recurso de casación para la unificación de la doctrina y la anulación de la sentencia recurrida. Sin costas en ninguna de las instancias.

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 unificación de doctrina interpuesto por la representación legal de la Agencia Madrileña de Atención Social, Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid.
2. Casar y anular la sentencia dictada el 7 de diciembre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en recurso de suplicación nº 874/2017 , interpuesto contra la sentencia de fecha 19 de abril de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 35 de Madrid , en autos nº 973/2016.
3. Resolver el debate en suplicación estimando el de tal clase que interpuso la demandada y desestimando íntegramente la demanda con absolucón de la Consejería recurrente.
4. No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.