



Roj: **STS 2151/2019 - ECLI:ES:TS:2019:2151**

Id Cendoj: **28079140012019100400**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **12/06/2019**

Nº de Recurso: **669/2018**

Nº de Resolución: **453/2019**

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

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 7375/2017,**
AATSJ M 524/2017,
STS 2151/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 669/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 453/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 12 de junio 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, representado y asistido por el letrado de los Servicios Jurídicos de la Comunidad de Madrid, contra la sentencia dictada el 26 de junio de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 368/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 8 de Madrid, de fecha 30 de enero de 2017, recaída en autos núm. 1020/2016, seguidos a instancia de D^a. Inocencia, frente a la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, sobre Despido.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 30 de enero de 2017 el Juzgado de lo Social nº 8 de Madrid dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:



"PRIMERO.- La demandante venía prestando servicios para el organismo demandado desde el 15 de mayo de 2009, jornada a tiempo parcial, con destino en CADP "Dos de mayo" con categoría de Auxiliar de Hostelería (Nivel 1), percibiendo una retribución de 891,34 euros/mes brutos con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias o 29,30 euros/día. COMPROBAR SALARIO

SEGUNDO.- Suscribieron las partes contrato de trabajo de duración determinada, modalidad interinidad para cobertura de vacante con vigencia desde el 15 de mayo de 2009. Se vinculó a la vacante número NUM000 , Oferta Pública de Empleo de 1998.

TERCERO.- Con efectos de 30 de septiembre de 2016 le fue comunicado 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 de la entonces Consejería de Presidencia Justicia e Interior (BOCM de 29 de junio).

Se indica la adjudicación en ese proceso selectivo de la plaza NUM000 .

(Por reproducido el documento aportado por la demandada).

CUARTO.- La adjudicación de la vacante se acordó por Resolución de 27 de julio de 2016 de la Dirección General de Función Pública (BOCM de 29 de julio).

QUINTO.- La demandante no ostenta la condición de representante de los trabajadores.

SEXTO.- Tras la entrada en vigor de Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común y Administraciones Públicas (BOE de 2 de octubre de 2015) no resulta preceptiva la interposición de reclamación previa".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Se estima la demanda de despido formulada por D^a Inocencia con DNI NUM001 frente a la COMUNIDAD DE MADRID declarando improcedente el despido que se produjo con efectos de 30 de septiembre de 2016.

Como consecuencia de lo anterior, se condena a la demandada a readmitir a la demandante en su puesto de trabajo en las mismas condiciones anteriores al despido, en condición de indefinida no fija, con abono de salarios de tramitación (desde el despido a la notificación de la sentencia) en importe diario de 29,30 euros brutos salvo que en los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia opte por la extinción de la relación laboral, abonando una indemnización de 8.138,08 euros (ocho mil ciento treinta y ocho con ocho)".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la 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 26 de junio de 2017 , en la que consta el siguiente fallo:

"Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por la CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 8 de los de Madrid, de fecha 30 de enero de 2017 en virtud de demanda formulada por D^a Inocencia contra la recurrente, en reclamación por despido y revocamos en parte la sentencia de instancia y con desestimación de la demanda absolvemos a la demandada de las peticiones contra ella deducidas, pero condenándola a abonar a la actora por la extinción de su contrato de trabajo, a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio a razón de un salario mensual de 891,34€ brutos o 29,30 €/día. Sin costas".

TERCERO.- Por la representación de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en fecha 29 de junio de 2017, recurso nº 498/2017 .

CUARTO.- Por providencia de esta Sala, se procedió admitir a trámite el citado recurso y no habiéndose personado la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de estimar procedente el recurso.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 12 de junio de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- Constituye el único objeto del presente recurso de casación para la unificación de la doctrina determinar si la finalización válida de un contrato temporal de interinidad por vacante debe llevar aparejada



una indemnización por extinción del contrato, en concreto la indemnización de veinte días por año de servicio prevista en el artículo 53.1. b) ET .

2.- Interpone el presente recurso 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 la Comunidad de Madrid de 26 de junio de 2017 (Rec. 368/17) que estimó parcialmente su recurso contra la sentencia de instancia que había declarado la improcedencia del despido de la trabajadora y, declaró válido el cese de la actora, ante la inexistencia de despido alguno y si de cese válido por terminación del contrato, pero con el derecho de la misma a ser indemnizada con 20 días de salario por año de servicio.

La trabajadora, auxiliar de hostelería, prestaba servicios para la Consejería de Familia y Políticas Sociales de la Comunidad de Madrid con un contrato de interinidad por vacante hasta su cese producido el 30 de septiembre de 2016 con motivo de la cobertura de la vacante tras el proceso extraordinario de consolidación de empleo publicado por la Orden de 3 de abril de 2009.

La Sala considera que, a pesar de estar ante una extinción válida del contrato de interinidad, por la cobertura de la vacante, esta situación debe asimilarse a la producida con los indefinidos no fijos que ven extinguido su contrato por cobertura reglamentaria de la plaza, por lo que la extinción del contrato temporal debe llevar aparejada la indemnización prevista por la ley para la extinción del contrato por causas objetivas, en concreto, veinte días por año de servicio en los términos fijados en el artículo 53 ET .

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. 498/2017), que desestimó el recurso de la trabajadora y confirmó la absolución de la Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la CAM. Así, declara adecuada a derecho la extinción del contrato de interinidad por vacante de la trabajadora demandante, sin derecho a indemnización por las razones que señala.

En particular, la sentencia razona que el hecho de que el contrato de interinidad por vacante durara más de 3 años no lo convierte en indefinido no fijo, porque el art. 70 EBEP va referido al personal de nuevo ingreso en las Administraciones Públicas, y por eso no resulta de aplicación al caso, considerando en consecuencia, que el cese se realizó con arreglo al art. 15 ET y RD 2728/1998. Por otra parte, entiende que no procede la indemnización porque la doctrina jurisprudencial del TJUE y del TS está referida a trabajadores indefinidos no fijos, condición que no ostenta la actora.

SEGUNDO.- 1.- De lo expuesto se deduce que, si bien las sentencias comparadas coinciden en la inexistencia de relación indefinida no fija, 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 .

2.- La recurrente plantea como único motivo de su recurso la infracción del artículo 49.1.c) ET y la no aplicabilidad de la STJUE de 14 de diciembre de 1996, (asunto C-596/14 , de Diego Porras) ni de la jurisprudencia de esta Sala referida a la extinción del contrato del indefinido no fijo por cobertura de vacante. El recurso ha sido informado por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar procedente el recurso.

TERCERO.- 1.- En relación a la única cuestión suscitada en el presente recurso de casación unificadora; esto es, 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.

2.- 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. Paloma , 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. Paloma 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.- 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; 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 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 discute en esta sede; donde, por otra parte, tampoco se discute sobre la duración del referido contrato, por lo que 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.

Por otro lado no resulta de aplicación nuestra jurisprudencia relativa a la extinción de los contratos de los indefinidos no fijos ya que, en este último supuesto, nos encontramos ante contratos que no tienen un régimen jurídico propio, a diferencia de los contratos de interinidad por vacante cuya regulación está contenida en el artículo 15.1 c) ET y en el RD 2796/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. La creación jurisprudencial



de la figura del indefinido no fijo, así como la inactividad normativa en todos los aspectos de su régimen jurídico llevó a la Sala a asimilar el cese de tales indefinidos no fijos que se produce cuando su plaza se cubre reglamentariamente, a la causa productiva prevista en el artículo 52. c) ET . Tal equiparación no resulta adecuada en el presente caso, dado que la propia norma ha previsto la extinción del contrato de interinidad por vacante cuando se cubra la plaza que ocupa temporalmente el interino. Por lo que, existiendo expresa previsión legal es a ella a la que hay que estar necesariamente.

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 consiguiente anulación de la sentencia recurrida. Sin costas.

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 asistida por la letrada de la Comunidad de Madrid.

2.- Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid del 26 de junio de 2017 en el recurso de suplicación núm. 368/2017 , que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 8 de Madrid, de fecha 30 de enero de 2017 , recaída en autos núm. 1020/2016, seguidos a instancia de D^a. Inocencia , frente a la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, sobre Despido.

3.- Resolver el debate en suplicación desestimando el de tal clase; y desestimar íntegramente la demanda con absolución 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.