



Roj: **STS 4296/2019 - ECLI:ES:TS:2019:4296**

Id Cendoj: **28079140012019100808**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **17/12/2019**

Nº de Recurso: **1758/2018**

Nº de Resolución: **875/2019**

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 3397/2018,**
STS 4296/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1758/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. José Manuel López García de la Serrana

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 875/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. José Manuel López García de la Serrana

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D^a. Concepción Rosario Ureste García

En Madrid, a 17 de diciembre de 2019.

Esta Sala ha visto los recursos de casación para la unificación de doctrina interpuestos por D^a. Florencia representada y asistida por el letrado D. Antonio Cuesta Sanz y por la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid representada y asistida por el Letrado de la Comunidad de Madrid, contra la sentencia dictada el 13 de abril de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en recurso de suplicación nº 1345/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 7 de junio de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 39 de Madrid, en autos nº 1085/2016, seguidos a instancias de D^a Florencia contra Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid sobre despido y cantidad.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. José Manuel López García de la Serrana.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 7 de junio de 2017 el Juzgado de lo Social nº 39 de Madrid dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- La demandante, Dña. Florencia, con DNI NUM000, ha venido prestando servicios para la demandada Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, desde el 1 de agosto de



1999, con categoría profesional de auxiliar de hostelería (grupo 5, nivel 1, área C), mediante suscripción de una serie de contratos de interinidad, habiendo suscrito el último en fecha 15 de diciembre de 2006, en la modalidad temporal de interinidad para cubrir provisionalmente de forma interina y hasta la conclusión de los procesos selectivos regulados en los arts. 13.2 y 3 del convenio colectivo o hasta la amortización del puesto de trabajo, la vacante nº NUM001, de carácter fijo discontinuo a jornada completa, de categoría profesional de auxiliar de hostelería, vinculada a la oferta de empleo público (OEP) correspondiente al año 1999, ocupando destino en "Residencia Dr. González Bueno". En contraprestación a los servicios prestados percibía la actora un salario mensual bruto con prorrata de pagas extras, según nóminas, de 1.596,51 euros.

SEGUNDO.- Por Orden de 3 de abril de 2009 (BOCM 29/06/09), se inició proceso de consolidación de empleo, que fue resuelto por resolución de 15 de junio de 2016 adjudicándose los destinos por resolución de 27 de julio de 2016 (BOCM 29/07/16). La actora no superó el proceso de consolidación.

TERCERO.- En fecha no precisada, la demandada comunicó a la actora la extinción del contrato con efectos de 30 de septiembre de 2016, por cobertura efectiva de la plaza que venía interinando nº NUM001, mediante adjudicación de la misma tras proceso extraordinario de consolidación de empleo, para acceso a plazas de carácter laboral de categoría profesional de auxiliar de hostelería (grupo 5, nivel 1, área C), convocado por Orden de la Consejería de Presidencia de 3 de abril de 2009.

CUARTO.- La plaza interinada por la demandante ha sido adjudicada a Dña. Milagros, quien suscribió con la Administración demandada un contrato indefinido el 30 de septiembre de 2016.

QUINTO.- Se presentó demanda el 26 de octubre de 2016, que ha sido repartida a este juzgado el 3 de noviembre."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Estimando en parte la demanda presentada por Dña. Florencia, frente a la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, en reclamación de despido y cantidad, procede condenar y condeno a la demanda al abono a la demandante de la suma de 10.322,29 euros en concepto de indemnización legal derivada de la extinción del contrato".

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 13 de abril de 2018, en la que consta el siguiente fallo: "Estimamos parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por la LETRADA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, en la representación que ostenta, contra la sentencia dictada en 7 de junio de 2.017 por el Juzgado de lo Social núm. 39 de los de MADRID, en los autos núm. 1.085/16, seguidos a instancia de DOÑA Florencia, contra la CONSEJERIA DE POLITICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, en materia de despido y, en su consecuencia, debemos revocar y revocamos, también en parte, la resolución judicial recurrida, únicamente en el sentido de declarar que la relación laboral que unía a las partes a sazón de su extinción en fecha 30 de septiembre de 2.016 no era de carácter indefinido sin fijeza, sino propia de su contratación como interina por vacante, manteniendo incólumes todos los demás pronunciamientos de la sentencia de instancia, entre ellos la condena a la demandada a satisfacer a la trabajadora una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio derivada de la extinción del contrato de trabajo de interinidad por vacante que rigió sin solución de continuidad de 15 de diciembre de 2.006 a 30 de septiembre de 2.016, ambos inclusive. Sin costas."

TERCERO.- Por la representación de D^a. Florencia y de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid se formalizaron los recursos de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación. Se aporta por D^a. Florencia como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León, sede de Valladolid, en fecha 14 de febrero de 2014 (RS 88/2014), y por la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid en fecha 29 de junio de 2017 (RS 498/2017).

CUARTO.- Admitidos a trámite los recursos por esta Sala, se dió traslado de los escritos 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.- Por D^a. Florencia y por la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid se presentaron escritos de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar que el recurso de la trabajadora debe ser desestimado y el de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid debe estimarse.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 17 de diciembre de 2019, fecha en que tuvo lugar.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Objeto del procedimiento.

Contra la sentencia del TSJ de Madrid que estima parcialmente el recurso de suplicación de la administración recurrente, declara que a las partes les unía un contrato de interinidad por vacante y que la trabajadora demandante no era indefinida no fija por no haber ganado esa condición, pero que, no obstante, tenía derecho a la indemnización de veinte días por año de servicio que le había reconocido la sentencia de instancia que era confirmada en ese particular, se ha interpuesto recurso de casación unificadora por las dos partes. La trabajadora para que se le reconozca la condición de indefinida no fija y la empleadora para que se declare que no tiene derecho a indemnización alguna.

SEGUNDO.-Recurso de la trabajadora demandante.

1. El recurso alega la interpretación errónea del artículo 70 del EBEP por entender que, al haber superado el contrato de interinidad por vacante concertado inicialmente el periodo de tres años que establece el citado artículo 70-1 del EBEP, el contrato se novó y la trabajadora adquirió la condición de indefinida no fija que le niega la sentencia recurrida.

Para viabilizar el recurso, se trae como sentencia de contraste la dictada por el TSJ de Castilla y León (Valladolid) el 14 de febrero de 2014. En ella se contempla también el caso de unas trabajadoras con contratos de interinidad por vacante, celebrados en 2002 y 2006, que en octubre de 2012 pidieron que se les reconociera la condición de indefinidas no fijas por haber pasado más de tres años desde su contratación sin cubrirse la vacante. Su pretensión fue estimada por la sentencia de instancia que más tarde confirmó la sentencia que se trae como referencial.

2. La contradicción existe porque en supuestos fácticos parecidos, contratos de interinidad por vacante que han durado más de tres años sin cubrirse la vacante por el procedimiento reglamentario, han recaído sentencias contradictorias por realizar una interpretación diferente del art. 70-1 del EBEP. Una ha considerado que el simple transcurso de tres años produce la conversión del contrato temporal en indefinido no fijo y la otra no. Ese es el núcleo de la contradicción y por ello es indiferente que en un caso se accionara por despido al fin del contrato y que en el otro se tratara del ejercicio de una acción declarativa, pues el problema a resolver era el mismo en los dos casos: si el contrato se había novado en indefinido no fijo y esta cuestión es la que resuelven de forma diferente las sentencias comparadas.

3. El recurso de la trabajadora no puede prosperar porque la doctrina correcta es la que se contiene en la sentencia recurrida, pues esta Sala ha señalado con reiteración que el art. 70-1 del EBEP no es de aplicar a casos como el que nos ocupa. En efecto, en nuestra sentencia del pasado 20 de noviembre de 2019 (R. 2732/2018) hemos dicho "ya esta Sala en su sentencia de 19 de julio de 2016 (R. 2258/2014) dijo: "No desconoce la Sala que la exclusión del plazo temporal en la duración de las relaciones de interinidad por vacante puede producir comportamientos abusivos o fraudulentos en la utilización de este tipo contractual. Pero, aparte de que el carácter temporal del vínculo no resulta modificado por la "falta de convocatoria de la plaza provisionalmente ocupada" (STS 20/03/96 -rcud 2564/95-), "la demora, razonable o irrazonable en el inicio del procedimiento reglamentario de selección sólo constituye el incumplimiento de un deber legal, del cual no deriva que el interino se convierta en indefinido, pues la conclusión contraria no sería conciliable con el respeto a los principios que regulan las convocatorias y selección del personal en las Administraciones Públicas y generaría perjuicio a cuantos aspiraran a participar en el procedimiento de selección" (aparte de las que en ellas se citan, STS 14/03/97 -rcud 3660/96-; y 09/06/97 -rcud 4196/96-). Y en todo caso, la reacción frente a tales posibles irregularidades debe abordarse en cada caso ante las denuncias que en este sentido se formulen, sin olvidar el recurso a las pretensiones que tengan por objeto la puesta en marcha de los procesos de selección a través de las oportunas convocatorias (SSTS 12/07/06 -rec. 2335/05-; y 29/06/07 -rcud 3444/05-).".

Esta doctrina ha sido matizada por nuestra reciente sentencia del Pleno de 24 de abril de 2019 (R. 1001/2017) en la que se dice. "3.- 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."

Como señalan las sentencias citadas, entre otras, el art. 70 del EBEP impone obligaciones a las administraciones públicas, pero no establece que la superación del plazo de tres años suponga la novación de los contratos de interinidad por vacante, ni tampoco que este tipo de contratos tenga una duración máxima de tres años, plazo que viene referido sólo a la ejecución de la oferta de empleo público. Conforme tenemos dicho, ese plazo no puede entenderse como una garantía inamovible, por cuanto serán las circunstancias del caso las que autoricen el acortamiento del plazo controvertido por la interinidad (supuestos de fraude o abuso), pero, también, su prolongación, casos de anulación o suspensión de la oferta por la autoridad administrativa o judicial. Así lo ha entendido, también, la sentencia del TJUE de 5 de junio de 2018 (C-677/16) que acabó diciendo: "En el caso de autos, la Sra. ... 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", conclusión con la que avala que el contrato de interinidad pueda durar más de tres años y que sean los Tribunales españoles quienes valoren si esa excesiva duración justifica la conversión en fijo del contrato temporal."

" 4. En el mismo sentido nos hemos pronunciado en nuestra sentencia, dictada en supuesto igual, del Pleno de 4 de julio de 2019 (R. 2357/2018) en la que además dijimos "Ya hemos señalado antes que nuestra doctrina, Sentencia de 24 de abril de 2019 (R. 1001/2017), entre otras mantiene que el plazo del art. 70 del EBEP va referido, solamente, a la ejecución de la oferta pública de empleo, pero que ello no es óbice a la posible conversión del contrato en indefinido no fijo, incluso antes del transcurso de tres años, si ha existido fraude o abuso en la contratación temporal por su excesiva duración. Pero esa doctrina no es aplicable al presente caso porque los supuestos de hecho no son iguales, al no haberse estimado la existencia de fraude de ley, porque la única cuestión examinada y resuelta por la sentencia recurrida fue la de si se aplicaba o no el art. 70 del EBEP, sin que se abordaran en ella otras cuestiones como las de existencia de fraude o de abuso de la contratación temporal. No debemos olvidar que en la sentencia del caso Montero Mateos (apartado 64) el TJUE dice que incumbe al juzgado, atendidas las circunstancias del caso, determinar si la inusual duración del contrato permite recalificar su naturaleza y ello lo reiteramos en este momento nosotros, pues, en un recurso como el presente no podemos de oficio plantearnos la existencia de fraude de ley o abuso de derecho, so pena de incurrir en incongruencia extra-petita, como hemos declarado, entre otras, en nuestras sentencias del Pleno de 19 de octubre de 2015 (R. 99/2015), 25 de abril de 2017 (R. 2570/2015) y 18 de septiembre de 2017 (R. 3554/2015). En la última de ellas, se dice: "Tercera. Porque debe salirse al paso de las afirmaciones relativas a que la existencia de fraude de ley debe apreciarse de oficio, ya que, en otro caso pudiera entenderse que con nuestro silencio aceptamos esas alegaciones como acertadas. Nada más lejano de la realidad, como muestra la sentencia del Pleno de esta Sala de 19 de octubre de 2015 (RO 99/2015) en la que se anuló una sentencia de la misma Sala de Sevilla que había estimado de oficio la existencia de fraude de ley en un supuesto de hecho muy parecido al presente. En esta sentencia a cuyos argumentos damos aquí por reproducidos en aras a la brevedad dijimos que existe incongruencia "extra-petita" cuando se cambian los términos del debate planteado por las partes, como ocurre cuando el Tribunal se pronuncia sobre una cuestión no debatida y se accede a una pretensión no formulada dejando indefensa a la parte que se vió privada de la posibilidad de hacer alegaciones en defensa de sus intereses sobre esa cuestión que es resuelta sin haberse suscitado por las partes, sin que el principio "iura novit curia" permita al juez apartarse del principio "iuxta allegata y probata" y basarse en hechos y fundamentos diferentes a los alegados, por cuanto dejaría indefensa a la parte que no pudo rebatir los argumentos que creó "ex novo". Por ello, en aquella sentencia del Pleno concluimos que existe incongruencia "extra-petita" cuando la sentencia declara la existencia de un fraude de ley que nunca se alegó, ni razonó como fundamento de la pretensión ejercitada, lo que equivale a decir que no cabe estimar de oficio la existencia de fraude de ley, so pena de incurrir en incongruencia y de violar el art. 24 de la Constitución, máxime cuando nos encontramos ante un recurso extraordinario que se da para unificar doctrinas contrapuestas, disparidad doctrinal que no se da cuando las sentencias comparadas no abordan las mismas cuestiones."."

TERCERO.- Recurso de la empleadora.

1. Por la administración demandada se cuestiona el deber de indemnizar por la válida extinción del contrato.

Para hacer valer la contradicción cita 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 desestima el recurso de suplicación de la actora y declara adecuada a derecho la extinción del contrato de interinidad por vacante de la trabajadora demandante, sin derecho a indemnización porque 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. 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.

2. De lo expuesto se deduce que, si bien las sentencias comparadas coinciden al señalar que la relación es de interinidad por vacante y que la extinción operada es válida, los fallos son distintos porque la recurrida concede la indemnización de 20 días por año y la de contraste la deniega, lo que permite concluir que se produce la contradicción en los términos exigidos por el artículo 219 LRJS.

CUARTO.-1. En relación a la única cuestión suscitada por la empresa en el presente recurso de casación unificadora: 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. Soledad , 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. Soledad 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 precedentes consideraciones nos llevan a concluir que es más correcta, como ya dijimos la doctrina de la sentencia de contraste, lo que obliga a revocar la sentencia recurrida sobre ese particular porque el contrato de interinidad se extinguió correctamente, lo que comporta que la trabajadora no tenga derecho a indemnización por ese concepto.

QUINTO.- Por lo expuesto, como ha informado el Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso de la trabajadora y estimar el de la administración casando en ese sentido 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. Que desestimamos el recurso de la trabajadora D^a. Florencia y confirmamos la sentencia recurrida en ese particular.
2. Que estimamos el recurso de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, y, por ende, casamos y anulamos la sentencia recurrida dictada el 13 de abril de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en recurso de suplicación nº 1345/2017, en el sentido de declarar que la demandante no tiene derecho a indemnización alguna por el fin de su contrato, a la par que confirmamos el resto de sus pronunciamientos.
3. Consecuentemente, desestimamos íntegramente la demanda origen de estas actuaciones.
4. Sin que proceda condena en las costas causadas.

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

Así se acuerda y firma.