



Roj: **STS 1063/2021 - ECLI:ES:TS:2021:1063**

Id Cendoj: **28079140012021100275**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **17/03/2021**

Nº de Recurso: **2271/2019**

Nº de Resolución: **325/2021**

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

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CANT 638/2019,**
STS 1063/2021

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2271/2019

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Letrada de la Administración de Justicia: Sección 3ª

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 325/2021

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

Dª. María Luisa Segoviano Astaburuaga

Dª. María Lourdes Arastey Sahun

D. Ángel Blasco Pellicer

Dª. María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 17 de marzo de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Letrada de los Servicios Jurídicos del Gobierno de Cantabria, en nombre y representación del Instituto Cántabro de Servicios Sociales, contra la sentencia dictada el 21 de marzo de 2019 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, en recurso de suplicación nº 137/2019, interpuesto contra la sentencia de fecha 10 de diciembre de 2018, dictada por el Juzgado de lo Social número Tres de Santander, en autos nº 521/2018, seguidos a instancia de la trabajadora Dª María Rosario contra el Instituto Cántabro de Servicios Sociales.

Ha comparecido en concepto de recurrido Dª María Rosario, representada y asistida por el Letrado D. Ignacio Martínez Sabater.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 10 de diciembre de 2018, el Juzgado de lo Social número Tres de Santander, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que estimando la demanda interpuesta por doña



María Rosario contra el INSTITUTO CÁNTABRO DE SERVICIOS SOCIALES, condeno al demandado a pagar a la demandante la cantidad de 8.845.40 euros."

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes:

"PRIMERO.- La demandante ha venido prestando sus servicios para el demandado desde el 2-6-10 hasta el 19-3-18 (jornada reducida por cuidado de hijos de 2/3) con categoría de técnico sociosanitario y salario bruto diario (jornada completa) de 56,46 euros (el salario con reducción asciende a 40,33 euros).

(esta relación lo ha sido por interinidad al cubrir la actora un puesto vacante hasta el momento de su cobertura reglamentaria).

SEGUNDO.- Con efectos al 19-3-18 se produjo la cobertura reglamentaria de la plaza que hasta ese momento venía ocupando la demandante.

TERCERO.- La demandada trató de cubrir el puesto ocupado por la actora en varias ocasiones:

. 2010; 1 concurso.

. 2011: 7 concursos.

. 2012: 2 concursos.

. 2016: 4 concursos.

. 2015: 6 concursos.

. 2017: una promoción interna (se cubrió).

CUARTO.- Se ha tramitado el oportuno expediente administrativo con el contenido íntegro visto en autos."

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, por la Letrada de los Servicios Jurídicos del Gobierno de Cantabria, en nombre y representación del Instituto Cántabro de Servicios Sociales, se formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, dictó sentencia en fecha 21 de marzo de 2019, en la que consta el siguiente fallo: "Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por el Instituto Cántabro de Servicios Sociales contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Santander de fecha 10 de diciembre de 2018 (Proc. 521/2018), en virtud de demanda formulada por D^a María Rosario contra la entidad Instituto Cántabro de Servicios Sociales, en reclamación de cantidad y, en consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida en su integridad."

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, por la Letrada de los Servicios Jurídicos del Gobierno de Cantabria, en nombre y representación del Instituto Cántabro de Servicios Sociales, se interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 29 de junio de 2017 (recurso 429/2017).

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso y habiendo sido impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de considerar que procede la estimación del recurso, en el caso de que se rechazara la cuestión previa de inadecuación de procedimiento. Por providencia de fecha 26 de enero de 2021, y por necesidades de servicio, se designó como nuevo Ponente al Magistrado Excmo. Sr. D. Juan Molins García- Atance, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 16 de marzo de 2021, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La controversia litigiosa radica en dilucidar si la extinción de un contrato de interinidad por vacante debida a la cobertura reglamentaria de la plaza, cuando la relación laboral se prolongó durante más de tres años, conlleva que la trabajadora tenga derecho a la indemnización de 20 días de salario por año trabajado.

2.- La sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en fecha 21 de marzo de 2019, recurso 137/2019, confirmó la sentencia de instancia, que había condenado a la parte demandada al abono de la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, argumentando que la extinción lícita de un contrato de interinidad por vacante que se ha prolongado más de tres años conlleva el pago de la citada indemnización extintiva.

3.- El Instituto Cántabro de Servicios Sociales interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, formulando un único motivo en el que denuncia la infracción de los arts. 53.1.b), 52.c) y e), 49.1.c) y 15.5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) en relación con la Directiva 1999/70, con el art. 14



de la Constitución, con el art. 70 del Estatuto Básico del Empleo Público (en adelante EBEP), con las Leyes Presupuestarias dirigidas a la contención del déficit público y con los arts. 4.2.b) y 8.1.c) 4ª.2 del Real Decreto 2720/1998, argumentando que la válida extinción de un contrato de interinidad por vacante no conlleva indemnización alguna.

La parte recurrida impugnó el recurso, negando la existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste y argumentando que la sentencia recurrida no ha vulnerado los preceptos invocados por la recurrente. El Ministerio Fiscal alegó la inadecuación de procedimiento y subsidiariamente informó en contra del abono de la indemnización extintiva.

SEGUNDO.- 1.- En primer lugar, debemos examinar la alegación relativa a la inadecuación del procedimiento ordinario. La sentencia del TS de 6 de octubre de 2020, recurso 4825/2018, examinó la misma controversia procesal: si puede reclamarse al amparo del procedimiento ordinario la indemnización de 20 días de salario por año trabajado derivada de la extinción de un contrato de interinidad por vacante que se había prolongado más de tres años hasta que se extinguió por la cobertura reglamentaria de la plaza. La citada sentencia argumentó que un gran número de sentencias de este Tribunal habían admitido implícitamente que el procedimiento ordinario era el adecuado en los casos en que el trabajador, aquietándose a la declaración de la sentencia de instancia de válida extinción de la relación laboral, solicitaba el abono de la indemnización por despido articulándolo a través del proceso ordinario: sentencias del TS de 8 de mayo de 2019, recurso 4413/2017; 30 de mayo de 2019, recurso 995/2018; 4 de julio de 2019, recurso 1142/2018; 10 de septiembre de 2019, recurso 2035/2018; y 4 de diciembre de 2019, recurso 3053/2018.

La mentada sentencia del TS de 6 de octubre de 2020, recurso 4825/2018, argumentó que "Al no cuestionarse el importe de la indemnización, sino únicamente si procede o no dicha indemnización, no planteándose cuestión alguna respecto a los parámetros para fijar su importe, es adecuado el procedimiento (ordinario) seguido, sin que sea exigible el que la parte tenga que seguir la modalidad procesal de despido."

2.- En la presente litis tampoco se cuestiona la válida extinción de la relación laboral, ni el importe de la indemnización, sino únicamente si procede abonarla o no, sin que se suscite controversia relativa a los parámetros para fijar su importe, por lo que el procedimiento ordinario es adecuado. No es exigible que la parte tenga que seguir la modalidad procesal de despido.

TERCERO.- 1.- El presupuesto procesal de contradicción exigido por el art. 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) 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 (por todas, sentencias del Tribunal Supremo de 10 de septiembre de 2019, recurso 2491/2018; 6 de noviembre de 2019, recurso 1221/2017 y 12 de noviembre de 2019, recurso 529/2017).

2.- La sentencia de contraste es la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en fecha 29 de junio de 2017, recurso 429/2017. Dicha sentencia considera adecuada la extinción del contrato de interinidad por vacante de la trabajadora demandante, sin derecho a percibir la indemnización extintiva. Esta trabajadora había suscrito julio de 2000 un contrato de interinidad por vacante. Fue cesada en noviembre de 2016 debido a la cobertura de la vacante tras un proceso extraordinario de consolidación de empleo. La sentencia argumenta que el hecho de que la duración de la relación laboral interina haya superado el plazo de tres años no lo convierte en indefinido no fijo porque el art. 70 del EBEP no resulta de aplicación. En consecuencia, entiende que el cese se ha realizado con arreglo al art. 15 del ET, descartando que proceda el abono de la indemnización extintiva porque dicho tipo contractual se encuentra excluido expresamente por el art. 15.1.c) del ET.

3.- En la presente litis los hechos presentan sustanciales identidades con los reseñados en la resolución de contraste. Los contratos temporales por vacante en ambos supuestos han excedido en su duración el lapso de tres años antes de la cobertura reglamentaria de la vacante. Ambas sentencias aplican la misma norma del EBEP, llegando a conclusiones contrarias. Una de ellas condena al abono de la indemnización extintiva y la otra no. El debate litigioso consiste en determinar si la superación del plazo de tres años del art. 70 del EBEP conlleva el abono de una indemnización extintiva, cuestión que se enjuicia de manera divergente en la sentencia recurrida y en la referencial y necesita ser unificada. En consecuencia, concurre el presupuesto procesal de contradicción que viabiliza el recurso de casación para la unificación de doctrina.

CUARTO.- La sentencia del TS de 2 de febrero de 2021, recurso 3231/2018, compendia la doctrina jurisprudencial y del TJUE sobre el régimen indemnizatorio de los contratos temporales.

1) La sentencia del TJUE de 14 septiembre 2016, C-596/14, De Diego Porras, sostuvo que se discriminaba a los trabajadores temporales en caso de no reconocérseles una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de prestación de servicios: "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".

2) La sentencia del TJUE de 5 de junio de 2018, C-574/16, Grupo Norte Facility, relativa al contrato de relevo, argumentó: "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) La sentencia del TJUE (Gran Sala) de 5 de junio de 2018, C-677/16, Montero Mateos, concluyó 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 embargo, "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".

En su parte dispositiva declara:

"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) La sentencia del TJUE de 21 noviembre 2018, C-619-17, De Diego Porras II, considera que la indemnización del art. 53.1.b) del ET se reconoce siempre en caso de despido objetivo con independencia de la duración determinada o indefinida del contrato de trabajo

QUINTO.- 1.- La sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de 13 de marzo de 2019, recurso 3970/2016, argumentó 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 [...] 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 [...] 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)".

2.- La sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de 24 de abril de 2019, recurso 1001/2017, dispuso:

"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."

3.- La sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de 4 de julio de 2019, recurso 2357/2018, estableció:

"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 [...] las convocatorias para cubrir las ofertas de empleo quedaron paralizadas por la grave crisis económica que sufrió España en esa época y que dio lugar a numerosas disposiciones limitando los gastos públicos, como el RDL 20/2011, de 30 de diciembre y la Ley 22/2013, de presupuestos generales, que tuvieron incidencia directa en el gasto de personal y convocatorias de empleo público, por cuanto prohibieron la incorporación de personal nuevo, aunque fuese temporal y las convocatorias de procesos selectivos para cubrir plazas vacantes, aunque fuese de puestos ocupados interinamente y en proceso de consolidación de empleo [...] Lo dicho hasta aquí no lo contradice la sentencia de la Sala Tercera de este Tribunal de 10 de diciembre de 2018, porque precisamente, lo que hace es confirmar la anulación de ciertas Ordenes que convocaban concursos para ejecutar ofertas públicas de empleo por la demora en esas convocatorias y porque esa ejecución la habían suspendido normas presupuestarias por motivos económicos que habían entrado en vigor antes de la convocatoria".

4.- La citada sentencia del TS de 2 de febrero de 2021, recurso 3231/2018, explica que 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 los contratos de interinidad no se establece indemnización alguna. No 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 art. 52 del ET.

SEXO.- La aplicación de la citada doctrina al supuesto enjuiciado obliga a estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la parte demandada, de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, lo que nos lleva a casar y anular la sentencia recurrida y resolver el debate de suplicación en el sentido de estimar el recurso de tal clase formulado por la parte demandada, revocando la sentencia estimatoria de instancia. Sin pronunciamiento sobre costas (art. 235 de la LRJS).

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 representación del Instituto Cántabro de Servicios Sociales.

2.- Casar y anular la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en fecha 21 de marzo de 2019, recurso 137/2019.

3.- Resolver el debate en suplicación, estimando el recurso de tal clase formulado por el Instituto Cántabro de Servicios Sociales. Revocar la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Tres de Santander en fecha 10 de diciembre de 2018. Desestimar la demanda interpuesta por D^a

María Rosario contra el Instituto Cántabro de Servicios Sociales. Sin pronunciamiento sobre costas.

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

Así se acuerda y firma.