



Roj: **STS 3367/2020 - ECLI:ES:TS:2020:3367**

Id Cendoj: **28079140012020100822**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **06/10/2020**

Nº de Recurso: **4825/2018**

Nº de Resolución: **850/2020**

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

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 9799/2018,**
STS 3367/2020

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4825/2018

Ponente: Excm. Sra. D.^a María Luisa Segoviano Astaburuaga

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 850/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D.^a. Concepción Rosario Ureste García

D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 6 de octubre de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado de la Comunidad de Madrid, en nombre y representación de 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 Madrid, de fecha 7 de septiembre de 2018, recaída en el recurso de suplicación núm. 207/2018, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de los de Madrid, dictada el 31 de julio de 2017, en los autos de juicio núm. 1242/2016, iniciados en virtud de demanda presentada por D.^a Beatriz, contra LA AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, sobre CANTIDAD.

Ha sido parte recurrida D.^a. Beatriz representada por el letrado D. Pedro Benito Zabalo Vilches.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a María Luisa Segoviano Astaburuaga.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 31 de julio de 2017, el Juzgado de lo Social nº 2 de Madrid, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que estimando como estimo la demanda formulada por Beatriz contra



la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, debo condenar y condeno a ésta a abonar a aquella la cantidad de 4.320,27 euros."

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes: " **PRIMERO.-** Doña Beatriz vino prestando servicios para la Consejería Asuntos Sociales y Familia, en C.A.D.P . DOS DE MAYO, de Madrid, desde el 4 de mayo de 2009, con la categoría profesional de Auxiliar de Hostelería.

SEGUNDO.- Dicha prestación se constituyó en virtud de contrato de interinidad para cobertura de vacante número NUM000 , de la categoría de Auxiliar de Hostelería vinculada a la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 1998.

TERCERO.- Mediante Orden de 3 de abril de 2009, de la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior, se convocó proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de Auxiliar de Enfermería, Auxiliar de Hostelería y Diplomado en Enfermería, en virtud de lo dispuesto en la disposición transitoria undécima del vigente Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid , y previo dictamen de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del referido Convenio Colectivo, en sesión celebrada el día 13 de marzo de 2009.

CUARTO.- Por Resoluciones de 22, 27 y 29 de julio de 2016, de la Dirección General de Función Pública se procedió a la adjudicación de destinos correspondiente al proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de Auxiliar de Enfermería, Auxiliar de Hostelería y Diplomado en Enfermería, con efectos de 1 de octubre de 2016.

QUINTO.- El puesto de trabajo NUM000 fue adjudicado a don Eduardo que ha suscrito contrato de trabajo indefinido el 30 de septiembre de 2016 con la Agencia Madrileña de Atención Social, de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid con efectos de 1 de octubre de 2016, para prestar servicios en C.A.D.P . DOS DE MAYO.

SEXTO.- El 19 de septiembre de 2016 la Agencia Madrileña de Atención Social comunicó a doña Beatriz que el 30 de septiembre de 2016 finalizaría su relación laboral al haberse resuelto el proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de Auxiliar de Hostelería en el que estaba incluido el número de puesto NUM000 que ocupaba.

SÉPTIMO.- Doña Beatriz venía percibiendo una retribución mensual prorrateada de 1.452,07 euros.

OCTAVO.- Doña Beatriz ha suscrito el 20 de octubre de 2016 con el Centro Ocupacional Barajas un contrato de interinidad para la vacante 31640 vinculada a la cobertura en el primer concurso de traslados que se convoque.

NOVENO.- El Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid. (BOCM 100/2005, de 28 de abril de 2005)."

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, el Letrado de la Comunidad de Madrid en la representación que ostenta, formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia en fecha 7 de septiembre de 2018, recurso 207/2018, en la que consta el siguiente fallo: "Desestimamos el recurso de suplicación número 207/2018 interpuesto por CONSEJERIA DE POLITICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, contra la sentencia nº 362/17, de fecha 31/07/2017, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 02 de los de MADRID, en los autos núm. 1242/2016, seguidos a instancia de D./Dña. Beatriz frente a la CONSEJERIA DE POLITICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, sobre RECLAMACION DE CANTIDAD, confirmando la resolución judicial de instancia. Condenamos en costas a la recurrente por importe de 300 euros"

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el letrado de la Comunidad de Madrid, en nombre y representación de la CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó ante esta Sala 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 el 19 de julio de 2018, recurso 320/2018.

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, D.^a Beatriz , se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de declarar procedente el recurso, si previamente la Sala no estimara de oficio la inadecuación del procedimiento.

SEXTO.- Se señaló para la votación y fallo el día 6 de octubre de 2020, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO.-1.- La cuestión que se plantea en este recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en resolver si a la trabajadora que ve extinguido su contrato de interinidad por vacante, porque la plaza ocupada interinamente es adjudicada, tras seguir el procedimiento reglamentario, le corresponde percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, en consideración de la doctrina contenida en la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, De Diego Porras.

2.- El Juzgado de lo Social número 2 de Madrid dictó sentencia el 31 de julio de 2017 estimando la demanda formulada por DOÑA Beatriz frente a la CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID sobre CANTIDAD, condenando a la demandada a abonar a la actora la cantidad de 4.320. 27 E

Tal y como resulta de dicha sentencia, la actora suscribió contrato de interinidad por vacante el 4 de mayo de 2009, siendo la vacante número NUM001, estableciéndose que la plaza estaba vinculada a la OPE de 1998. Se le notifica el 16 de septiembre de 2016 que, con efectos del 30 de septiembre de 2016, finaliza el contrato por adjudicación de la plaza en el proceso de consolidación de empleo. Por Resoluciones de la CAM de 22, 27 y 29 de julio de 2016 se adjudicaron los destinos correspondientes, adjudicándose la plaza a D. Eduardo, con fecha de inicio del contrato el 1 de octubre de 2016.

El 20 de octubre de 2016 se contrata a la actora, con contrato de interinidad, vinculada a la vacante 11640, vinculada al primer concurso de traslados que se convoque.

2.- Recurrida en suplicación por el Letrado de la Comunidad de Madrid, en representación de la CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictó sentencia el 7 de septiembre de 2018, recurso número 207/2018, desestimando el recurso formulado.

La sentencia reproduce lo razonado en la sentencia de dicha Sala de 29 de septiembre de 2017, recurso de suplicación 609/2017, en los siguientes términos:

".. Por último haremos mención a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14, asunto Diego Porras), la cual concluye que 'La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización". ..

Finalizando así: "(...) Llega la hora de concretar nuestra decisión sobre el tercer motivo de recurso de la CM. Éste pide descartar toda indemnización por lícito fin del contrato de interinidad de la actora -petición principal- o, de conceder alguna, que sea la fijada en el art. 49.1.c) ET para determinados casos de trabajadores temporales -petición subsidiaria-. Esa decisión se adoptará a partir de la doctrina comunitaria, la doctrina constitucional y la jurisprudencia que se ha citado anteriormente, de cuyo conjunto deducimos: La contradicción entre la cláusula. 4.1 del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada incorporado a la citada Directiva 1999/70/CE (principio de prohibición de trato desfavorable entre trabajadores fijos y temporales) y el art. 49.1.c) ET (exclusión de indemnización a los trabajadores interinos que válidamente finalicen sus relaciones laborales) ha sido aclarada por la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016, en el sentido de que no queda justificado que por el mero hecho de ser interino un trabajador no tenga derecho por fin de su relación laboral a la indemnización establecida en el ordenamiento español para el caso de los despidos objetivos de trabajadores fijos. La Directiva 1999/70/CE goza del principio de primacía del Derecho comunitario. Goza también en este caso de eficacia directa vertical en la relación laboral entre las partes procesales, dado que estamos en un pleito entre un Organismo público ('CM') que actúa como prestador de un servicio público y un particular. Para aplicar la doctrina comunitaria establecida en la repetida sentencia de 14 de septiembre de 2016 no es preciso plantear cuestión de inconstitucionalidad, por las razones indicadas en la doctrina constitucional que se reseña en el decimotercer fundamento de derecho de la presente sentencia. En consecuencia, procede por parte de este órgano judicial aplicar la doctrina de dicha sentencia comunitaria, dada la absoluta igualdad de ambos supuestos litigiosos (mismo empleador y misma válida causa de extinción de contratos de interinidad). (...)"

La sentencia concluye:

"En suma, y trasladando todas estas consideraciones al supuesto concreto aquí enjuiciado, esta Sala debe dar la razón al planteamiento de la sentencia de instancia pues es palmario que nos encontramos ante una inusual duración del contrato de interinidad por vacante, del 4-5-2009 al 30-9-2016, durante más de 7 años,



haciendo imprevisible lo que era perfectamente previsible, excediendo con mucho del margen de los tres años, convirtiéndose la relación de trabajo de la demandante ante este abuso en la duración del contrato de interinidad por vacante en indefinida (no fija), con derecho a una indemnización de 20 días".

3.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, por el Letrado de la Comunidad de Madrid, en representación de la CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, aportando, como sentencia contradictoria, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 19 de julio de 2018, recurso número 320/2018.

El Letrado D. Pedro Benito Zabalo Vilches, en representación de DOÑA Beatriz, ha impugnado el recurso.

El Ministerio Fiscal en su informe alega, como cuestión previa, la inadecuación de procedimiento, al no haber seguido la modalidad procesal de despido, habiendo reclamado únicamente la indemnización como reclamación de cantidad. Subsidiariamente interesa que se declare la procedencia del recurso.

SEGUNDO.-1.- Procede resolver, en primer lugar, la cuestión previa planteada por el Ministerio Fiscal consistente en la inadecuación de procedimiento, al no haber seguido la modalidad procesal de despido, habiendo reclamado únicamente la indemnización como reclamación de cantidad.

2.- La sentencia de esta Sala de 23 de noviembre de 2016, recurso 431/2014, votada en Pleno, en un supuesto de despido objetivo en el que se cuestionaba la mayor indemnización derivada de la posible existencia y aplicación de una condición más beneficiosa, resolvió que el procedimiento adecuado era el de despido con los siguientes argumentos:

"En primer lugar, la decisión es la más acorde con la doctrina tradicional de la Sala reiterada en el tiempo y que, por las razones expuestas en el Fundamento de Derecho anterior, no puede considerarse modificada. En efecto, como se ha avanzado la Sala viene sosteniendo con reiteración que el proceso ordinario es adecuado cuando la pretensión dirigida al cobro de la indemnización que deriva del acto extintivo se limita exclusivamente a la reclamación de una cantidad no discutida o que deriva de unos parámetros de cálculo sobre los que no existe discrepancia entre las partes. Ahora bien cuando en el supuesto controvertido se pongan en cuestión la propia existencia de la indemnización o los elementos básicos para la determinación de la misma o la propia naturaleza de la indemnización debida o, como ocurre en el presente caso, la validez de cláusulas contractuales que resulten determinantes para la configuración de la indemnización, el único procedimiento adecuado es el de despido".

3.- 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 seguido, sin que sea exigible el que la parte tenga que seguir la modalidad procesal de despido.

En este mismo sentido han resuelto de forma similar, admitiendo implícitamente que el procedimiento seguido era el adecuado, un gran número de sentencias de esta Sala en las que la parte actora, 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.

Podemos citar, entre otras, las sentencias de 8 de mayo de 2019, recurso 4413/2017, de 30 de mayo de 2019, recurso 995/2018, de 4 de julio de 2019, recurso 1142/2018, de 10 de septiembre de 2019, recurso 2035/2018 y de 4 de diciembre de 2019, recursos 3053/2018 y 4266/2018.

En la sentencia de 10 de septiembre de 2019, recurso 2035/2018, se razona:

"No es óbice para apreciar la contradicción entre las sentencias comparadas que en la sentencia recurrida se haya ejercitado una acción de reclamación de cantidad, en tanto en la de contraste se plantea una acción de impugnación de despido ya que lo relevante es que en ambos supuestos, ante la extinción del contrato temporal por interinidad, las sentencias comparadas llegan a resultados contradictorios, en tanto la recurrida fija a favor de la trabajadora una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, la de contraste no establece indemnización alguna".

TERCERO.-1.- Procede el examen de la sentencia de contraste para determinar si concurre el requisito de la contradicción, tal y como lo formula el artículo 219 de la LRJS, que supone que ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, las sentencias comparadas han llegado a pronunciamientos distintos.

2.- La sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 19 de julio de 2018, recurso número 320/2018, desestimó el recurso de suplicación interpuesto por Doña Marisol frente a la sentencia de fecha 12 de enero de 2018, dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de los de Madrid, en autos número 858/2017, seguidos a instancia de la citada recurrente, en reclamación de cantidad.



Consta en dicha sentencia que la actora suscribió contrato de interinidad por vacante el 1 de julio de 2000, siendo la vacante número NUM002, fijo discontinuo, estableciéndose que la plaza estaba vinculada a la OPE Adicional de 1999. Con efectos del 30 de septiembre de 2016 finaliza el contrato por adjudicación de la plaza en el proceso de consolidación de empleo. Por Resoluciones de la CAM de 22, 27 y 29 de julio de 2016 se adjudicaron los destinos correspondientes, adjudicándose la plaza a Doña Palmira, con fecha de inicio del contrato el 1 de octubre de 2016.

El 30 de septiembre de 2016 se contrata a la actora, con contrato de interinidad, vinculada a la vacante NUM003, vinculada al primer concurso de traslados que se convoque con la categoría profesional de auxiliar de enfermería, para prestar servicios en la Gran Residencia de Ancianos de Madrid.

La sentencia, reproduciendo los razonamientos de la sentencia de la misma Sala y fecha, recurso 1443/2017, contiene el siguiente razonamiento:

"Pero la conclusión que en la misma se establece - STJUE de 14 de septiembre de 2016, C-596/14, ASUNTO De Diego Porras, ha sido rectificada por la STJUE de fecha 5-6-18, Asunto C-677/16, en Gran Sala, en los siguientes términos: "En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara: "La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, 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 en el litigio principal, al vencer el término por el que estos 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".

La sentencia concluye que el diferente tratamiento que a efectos indemnizatorios se dispone para los contratos de interinidad, frente a los contratos fijos, excluyéndolos de cualquier indemnización con motivo de su extinción, no vulnera normas de derecho comunitario, ni tampoco es discriminatorio, al estar justificado ese diferente tratamiento.

3.- Entre la sentencia recurrida y la de contraste concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS. En efecto, en ambos supuestos se trata de trabajadoras que han venido prestando servicios para la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, en virtud de un contrato de interinidad por sustitución y a las que se les extingue el contrato cuando la plaza que ocupaban es adjudicada a quien ha superado el pertinente procedimiento selectivo, habiéndose adjudicado por Resoluciones de la CAM de 22, 27 y 29 de julio de 2016 los destinos correspondientes. Las sentencias han llegado a resultados contradictorios, en tanto la recurrida reconoce a la actora por la válida extinción de su contrato de trabajo, una indemnización de veinte días por año, la de contraste no le reconoce indemnización alguna. El resultado al que han llegado las sentencias comparadas, tal y como se acaba de poner de relieve y en contra de lo que afirma la parte recurrida en su escrito de impugnación del recurso, es contradictorio ya que, aunque ambas mantienen la válida extinción de la relación laboral, mientras la recurrida reconoce una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, la de contraste no establece indemnización alguna a favor de la trabajadora.

A la vista de tales datos forzoso es concluir que concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS por lo que, habiéndose cumplido los requisitos establecidos en el artículo 224 de dicho texto legal, procede entrar a conocer del fondo del asunto.

CUARTO.-1.- La sentencia recurrida fijó a favor de la trabajadora con contrato de interinidad por vacante, al extinguirse válidamente su contrato de trabajo, una indemnización de veinte días por año trabajado, en aplicación de la doctrina contenida en la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, De Diego Porras, respecto a la que procede hacer una precisión.

Dicha precisión se refiere a que, con posterioridad a dicha sentencia, el TJUE, resolviendo una cuestión prejudicial planteada por esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo, mediante auto de 25 de octubre de 2017, recurso 3970/2016, a propósito del mismo asunto, De Diego Porras, y en la que se interesaba la interpretación de las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el Anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, dictó una nueva sentencia el 21 de noviembre de 2018, C-619/17, De Diego Porras.

La citada sentencia establece lo siguiente:

"1) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, 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 sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal, al vencer el término por el que estos 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.

2) La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que incumbe al tribunal nacional apreciar, conforme a todas las normas del Derecho nacional aplicables, si una medida como la controvertida en el litigio principal, que establece el abono obligatorio de una indemnización a los trabajadores con ciertos contratos de trabajo de duración determinada al vencer el término por el que dichos contratos se celebraron, constituye una medida apropiada para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o de relaciones laborales de duración determinada o una medida legal equivalente, en el sentido de dicha disposición."

4.- La resolución adoptada, tras el azaroso iter seguido por la demanda formulada por Doña Vanesa contra el Ministerio de Defensa, en reclamación por despido, autos número 1383/2012 del Juzgado de lo Social número 1 de los de Madrid -la demanda fue presentada el 19 de noviembre de 2012- que finalizó con la sentencia de esta Sala de 13 de marzo de 2019, recurso 3970/2016, concluye que la válida extinción de un contrato de interinidad por sustitución, por incorporación del trabajador sustituido, no da derecho al percibo de indemnización alguna.

Queda, por lo tanto, ayuna de apoyo la sentencia recurrida, en cuanto que se fundamentaba en la doctrina sentada por la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, De Diego Porras, para fijar una indemnización de veinte días de salario por año de servicio a favor de los trabajadores que ven extinguido válidamente su contrato de interinidad por sustitución.

QUINTO. -1.- Sentada la anterior conclusión, se examina, a continuación, si la válida extinción de un contrato de interinidad por vacante, al cumplirse la condición pactada -la plaza queda cubierta tras resolverse el proceso de selección- da derecho a la percepción de veinte días de salario por año trabajado, como ha entendido la sentencia recurrida, o no da derecho a indemnización alguna, como ha establecido la sentencia de contraste.

2.- La regulación del contrato de interinidad aparece en el artículo 15 ET que, en los extremos que ahora interesan, establece:

"1. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:...c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución"

El artículo 4.1 del RD 2720/1998 dispone:

"El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva".

El artículo 8.1 del RD 2720/1998 dispone:

"Los contratos de duración determinada se extinguirán, previa denuncia de cualquiera de las partes, por las siguientes causas:...c) El contrato de interinidad se extinguirá cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

1º. La reincorporación del trabajador sustituido.

2º. El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.

3º. La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

4º. El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones Públicas".

El artículo 4.2 del RD 2720/1998 dispone:

"El contrato de interinidad tendrá el siguiente régimen jurídico:...b) La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo".

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.



En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica".

Por su parte el artículo 49.1 ET regula la extinción del contrato, disponiendo que:

"El contrato de trabajo se extinguirá:... b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario ...A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que le fuera de aplicación...Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia, está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días".

3.- En el asunto examinado se ha de partir de que se han respetado todos los requisitos legalmente exigidos para la válida celebración del contrato de interinidad por vacante y que se ha extinguido por haber quedado cubierta la plaza, tras resolverse el proceso extraordinario de consolidación de empleo.

En consecuencia, no nos encontramos ante un despido, sino ante una válida extinción de la relación laboral. De conformidad con la regulación examinada, la citada extinción de la relación laboral no conlleva indemnización alguna.

No procede, en principio, conforme a la citada regulación, el abono de la indemnización de veinte días de salario por año de servicio, fijada para el despido objetivo, ni de ninguna otra indemnización.

SEXTO. -1.- Resta por examinar si la regulación anteriormente consignada pudiera ser contraria a lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE, y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada.

2.- El objeto del Acuerdo marco, a tenor de la cláusula 1 es: "a) Mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el principio de no discriminación".

El contrato de duración determinada aparece definido en la cláusula 3, en los siguientes términos: "A efectos del presente Acuerdo se entenderá por 1.trabajador con contrato de duración determinada, el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado".

En la cláusula 4 se contempla el principio de no discriminación, en los términos siguientes:

"Por lo que respecta a las condiciones de trabajo no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas".

3.- En el asunto examinado estamos ante un contrato de duración determinada, atendiendo a la definición que del mismo efectúa la cláusula 4 del Acuerdo, por lo que le es aplicable la citada Directiva. En concreto, vamos a examinar si se ha respetado el principio de no discriminación contemplado en la cláusula 4, que prohíbe que las condiciones de trabajo de los trabajadores con un contrato de duración determinada sean menos favorables que las de un trabajador fijo comparable.

Respecto a si la indemnización por fin de contrato ha de considerarse una condición de trabajo, el TJUE se ha pronunciado de forma reiterada, entre otras, en la sentencia de 5 de junio de 2018, C-677/16, asunto Montero Mateos, en los siguientes términos:

"En consecuencia, se trata, en segundo lugar, de determinar si la concesión de una indemnización por parte del empresario debido a la extinción de un contrato de trabajo está incluida en el concepto de "condiciones de trabajo", en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco. Sobre este particular, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en este concepto es precisamente el del empleo, es decir, la relación laboral entre un trabajador y su empresario (sentencias de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, apartado 35, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 25).

De este modo, el Tribunal de Justicia ha considerado que están incluidas en este concepto, concretamente, las normas relativas a la determinación del plazo de preaviso aplicable en caso de finalización de los contratos



de duración determinada (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C- 38/13, EU:C:2014:152, apartado 29).

En efecto, el Tribunal de Justicia ha precisado que una interpretación de la cláusula 4 apartado 1, del Acuerdo Marco que excluyese los requisitos de finalización de un contrato de duración determinada de la definición de este concepto equivaldría a reducir, en detrimento del objetivo de dicha disposición, el ámbito de aplicación de la protección concedida a los trabajadores temporales contra las discriminaciones (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartados 27).

Pues bien, estas consideraciones pueden ser íntegramente aplicables a la indemnización concedida al trabajador por razón de la finalización del contrato de trabajo que le vincula a su empleador, ya que se abona debido a la relación laboral que se ha establecido entre ellos (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 31).

De ello se deduce que una indemnización como la controvertida en el litigio principal está incluida en el concepto de "condiciones de trabajo", en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco".

SEPTIMO.-1.- Sentado que la indemnización por extinción de contrato constituye una condición de trabajo en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco, resta por examinar si es contrario al principio de no discriminación, respecto a los trabajadores con contrato de interinidad por vacante y que se ha extinguido válidamente, que el ordenamiento no establezca indemnización alguna, en tanto respecto a los trabajadores con contrato indefinido la normativa aplicable establece una indemnización de 20 días por año de servicio cuando el contrato se extingue por causas objetivas, artículo 53.1 ET.

2.- La respuesta ha venido dada por la precitada sentencia de 5 de junio de 2018, C-677/16, asunto Montero Mateos, que resolvió la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social número 33 de Madrid, mediante auto de 21 de diciembre de 2016, en el proceso seguido entre Doña Aida y la Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, si debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que no establece indemnización alguna cuando finaliza válidamente un contrato de interinidad por vacante. La sentencia contiene el siguiente razonamiento:

"Habida cuenta de los objetivos que persigue el Acuerdo Marco, recordados en los dos apartados anteriores, la cláusula 4 de este debe entenderse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (sentencias de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 49, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 24; véase también, en este sentido, la sentencia de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 38).

Cabe recordar que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco incluye una prohibición de tratar, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, a los trabajadores con un contrato de duración determinada de modo menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de trabajo de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

En el caso de autos, procede señalar, en primer lugar, que, dado que el contrato de trabajo de la Sra. Aida preveía que este finalizaría cuando adviniera un acontecimiento determinado, a saber, la adjudicación con carácter definitivo a un tercero, tras un proceso selectivo, del puesto que ella ocupaba temporalmente, debe considerarse que la Sra. Aida tiene la condición de "trabajador con contrato de duración determinada", en el sentido de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco...

En efecto, el Tribunal de Justicia ha precisado que una interpretación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco que excluyese los requisitos de finalización de un contrato de duración determinada de la definición de este concepto equivaldría a reducir, en detrimento del objetivo de dicha disposición, el ámbito de aplicación de la protección concedida a los trabajadores temporales contra las discriminaciones (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartados 27).

Pues bien, estas consideraciones pueden ser íntegramente aplicables a la indemnización concedida al trabajador por razón de la finalización del contrato de trabajo que le vincula a su empleador, ya que se abona debido a la relación laboral que se ha establecido entre ellos (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 31).



De ello se deduce que una indemnización como la controvertida en el litigio principal está incluida en el concepto de "condiciones de trabajo", en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco...

Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para apreciar si las personas de que se trata ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo Marco, debe comprobarse si, en virtud de las cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1, de este, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que estas personas se encuentran en una situación comparable (sentencias de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 42 y jurisprudencia citada, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 31).

En el caso de autos, incumbe al juzgado remitente, único competente para examinar los hechos, determinar si la Sra. Aida , cuando fue contratada por la Agencia mediante un contrato de duración determinada, se hallaba en una situación comparable a la de los trabajadores contratados por tiempo indefinido por este mismo empleador durante el mismo período de tiempo (véanse, por analogía, las sentencias de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 67; de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 43, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 32).

Dicho esto, se deduce de los datos de que dispone el Tribunal de Justicia que la Sra. Aida , mientras estuvo contratada por la Agencia mediante un contrato de interinidad, ejercía las mismas funciones de auxiliar de hostelería en una residencia de personas mayores que aquellas para las que fue contratada la persona que superó el proceso mencionado en el apartado 20 de la presente sentencia, ya que dicho proceso selectivo tenía precisamente por objeto proveer con carácter definitivo el puesto que la Sra. Aida había ocupado durante ese período...

En el caso de autos, el Gobierno español invoca la diferencia que caracteriza al contexto en que se producen las causas de finalización de los contratos temporales previstas en el artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores, como el vencimiento del término de un contrato de interinidad, en relación con aquel en el que está previsto el abono de una indemnización en caso de despido debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 de dicho Estatuto, como las económicas, técnicas organizativas o de producción, cuando el número de puestos de trabajo suprimidos es inferior al requerido para calificar la extinción de los contratos de despido colectivo. Para explicar la diferencia de trato de que se trata en el litigio principal, el Gobierno español subraya, en esencia, que, en el primer caso, la extinción de la relación laboral se produce a consecuencia de un hecho que el trabajador podía anticipar en el momento de la celebración del contrato temporal. A su juicio así sucede en la situación objeto del litigio principal, en la que el contrato de interinidad finalizó por la adjudicación del puesto vacante que la Sra. Aida ocupaba con carácter provisional. En el segundo supuesto, en cambio, el abono de la indemnización establecida en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores está motivado por la voluntad de compensar la frustración de las expectativas legítimas del trabajador en lo que respecta a la continuidad de la relación laboral, frustración originada por haber sido despedido debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 de dicho Estatuto.

A este respecto, es necesario señalar que la finalización del contrato de interinidad de la Sra. Aida , 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. Aida 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.

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, al vencer el término por el que estos 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".

La sentencia concluye:

"La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, 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 en el litigio principal, al vencer el término por el que estos 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".

3.- Aplicando la anterior doctrina al supuesto debatido, procede la estimación del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado de la Comunidad de Madrid, en representación de LA CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID

En efecto, la actora suscribió un contrato de interinidad por vacante con efectos del 4 de mayo de 2009, procediendo la demandada a extinguir el contrato, al cubrirse reglamentariamente la plaza que ocupaba la actora, el 30 de septiembre de 2016, tras el pertinente proceso de selección.

No habiendo sido impugnada la extinción del contrato, se ha de entender que se ha realizado respetando escrupulosamente las previsiones legales, por lo que no procede el abono de indemnización alguna, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 49.1 c) ET, así como la doctrina antedicha.

OCTAVO.- Por todo lo razonado procede estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado de la Comunidad de Madrid, en representación de LA CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el 7 de septiembre de 2018, recurso número 207/2018, resolviendo el recurso de suplicación interpuesto por el ahora recurrente frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de los de Madrid, autos número 1242/2016, casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por el citado Letrado, desestimando la demanda formulada.



En virtud de lo establecido en el artículo 235.1 LRJS, no procede imponer condena en costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado de la Comunidad de Madrid, en representación de LA CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el 7 de septiembre de 2018, recurso número 207/2018, resolviendo el recurso de suplicación interpuesto por el ahora recurrente frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de los de Madrid, autos número 1242/2016, seguidos a instancia de DOÑA Beatriz contra LA CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, en reclamación por DESPIDO.

Casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por el Letrado, de la Comunidad de Madrid, en representación de LA CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Desestimar la demanda formulada.

No imponer la condena en costas.

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

Así se acuerda y firma.