



Roj: **STS 3227/2019 - ECLI:ES:TS:2019:3227**

Id Cendoj: **28079140012019100631**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **19/09/2019**

Nº de Recurso: **94/2018**

Nº de Resolución: **643/2019**

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

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 11811/2017,**
STS 3227/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 94/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 643/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 19 de septiembre de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Agencia Madrileña de Atención Social -Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid-, representada y defendida por el letrado de sus servicios jurídicos, contra la sentencia dictada el 26 de octubre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 534/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 18 de Madrid, de fecha 9 de febrero de 2017, recaída en autos núm. 1051/2016, seguidos a instancia de D.^a Rosalia contra la Agencia Madrileña de Atención Social -Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid-, sobre despido y cantidad.

Ha sido parte recurrida D.^a Rosalia , representada y defendida por la letrada D.^a María Luz Lagunas Medina.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 9 de febrero de 2017 el Juzgado de lo Social nº 18 de Madrid dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:



" 1º.- D.ª Rosalia ha prestado servicios para la COMUNIDAD DE MADRID, como Auxiliar de enfermería, en virtud de contrato de interinidad: . Del 28 de julio a 20 de septiembre de 2010 (55 días); Del 8 de octubre de 2010 a 30 de junio de 2011 (266 días), Ambos interinidad por vacante; Del 1 de agosto de 2011 a 31 de agosto de 2011 (31 días), y; Del 13 de diciembre de 2011 a 3 de enero de 2012 (12 días), sustitución vacaciones. Se firmó contrato con inicio de vigencia el 17.3.2012, con contrato de interinidad para la cobertura de vacante vinculada a la OEP del año 2003, vacante NUM000 (1.648 días). Total: 2.012 días.

2º.- Se notifica, el 22 de septiembre de 2016, la finalización de contrato el 30 de septiembre de 2016, por adjudicación del destino en el proceso de consolidación de empleo.

3º.- La plaza NUM000 se adjudica a Dª Vicenta en Residencia Manoterías; se firma contrato de trabajo indefinido el 30 de septiembre de 2016. Dª Vicenta solicitó y se le concedió la excedencia por resolución de 13 de septiembre de 2016, notificada el 3 de octubre de 2016, excedencia por incompatibilidad (folio 52).

4º.- El 25 de noviembre de 2016, se firmó contrato temporal con Dª Marí Jose , para la vacante NUM000 vinculada a cobertura 1er. concurso de traslados, con duración desde 26 de noviembre de 2016.

5º.- El salario mensual con prorrata de pagas es de 927,46 euros [nómina obrante en folio 29 (reverso) y 30 de la prueba de la demandada]".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Estimando en parte la demanda presentada por D.ª Rosalia frente a AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, se desestima la petición de declaración de improcedencia del despido, al extinguirse la relación laboral por cobertura de la vacante desempeñada, y se condena a la AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID a abonar a D.ª Rosalia , como indemnización por finalización del contrato la cantidad de 2.040,41 euros, como indemnización. Se desestima la excepción de acumulación indebida".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por ambas partes, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 26 de octubre de 2017, en la consta el siguiente fallo: "Que en los Recursos de Suplicación seguidos con el número 534/2017 formalizados por la letrada DOÑA MARÍA LUZ LAGUNAS MEDINA en nombre y representación de D.ª Rosalia y por la LETRADA DE LA COMUNIDAD DE MADRID en nombre y representación de la CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA, contra la sentencia número 67/2017 de fecha 9 de febrero, dictada por el Juzgado de lo Social número 18 de los de Madrid, en sus autos número 1051/2016, seguidos entre los recurrentes, por despido, estimamos el de la trabajadora y desestimamos en de la demandada, revocamos la resolución impugnada y estimamos la demanda y declaramos el despido de la trabajadora improcedente, condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración, y a que, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, opte entre el abono de una indemnización cifrada en SEIS MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y SIETE EUROS CON OCHENTA Y SIETE CÉNTIMOS (6.867,87 euros) o por la readmisión y el pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se notifique esta sentencia o hasta que la trabajadora haya encontrado otro empleo, si tal colocación es anterior a la misma y se prueba por el empresario lo percibido para su descuento de los salarios de tramitación, en el presente caso a razón de 30,49 euros diarios, así como a mantenerle en alta en Seguridad Social durante el mismo período y condenamos a la recurrente a la pérdida de los depósitos y consignaciones a los que se dará el destino legal, así como al pago de los honorarios de la parte recurrida en cuantía de 300 euros".

TERCERO.- Por la representación letrada de la Comunidad de Madrid se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, de 29 de mayo de 2017 (RSU. 340/2017).

CUARTO.- Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días. Evacuado el traslado de impugnación y alegaciones, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de considerar que se declare la procedencia del presente recurso y se case y anule la sentencia recurrida.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 19 de septiembre de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO.- 1.- La cuestión a resolver es la de determinar si constituye despido la extinción de un contrato de interinidad por vacante, cuando el titular al que le ha sido adjudicada la plaza toma posesión de la misma y seguidamente pasa a situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad.

La sentencia del Juzgado de lo Social desestima la acción de despido y considera conforme a derecho la extinción de la relación laboral, por haberse producido la cobertura de la vacante tras la finalización del proceso de empleo público realizado a tal efecto. Acoge no obstante la petición subsidiaria de la demanda, y reconoce el derecho de la actora a percibir la indemnización de 20 días de salario por año de servicio conforme a la STJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto Diego Porras.

Contra dicha sentencia recurren ambas partes en suplicación.

La sentencia de la Sala Social del TSJ de Madrid de 26 de octubre de 2017, rec. 692/2017, estima el recurso de la trabajadora y desestima el del organismo público demandado. Declara que la extinción del contrato de interinidad por vacante es constitutiva de despido improcedente.

Razona a tal efecto, que no puede considerarse finalizado el proceso de selección para la cobertura de la plaza ocupada por la demandante, puesto que la adjudicataria de la misma ha solicitado la excedencia, y eso obligaba a incluir esa plaza en un concurso de traslado, y de no cubrirse por esta vía, en el proceso general de acceso libre.

2.- El recurso de casación del letrado de la CAM se articula en un único motivo.

Invoca de contraste la sentencia de la Sala Social del TSJ de Madrid de 29 de mayo de 2017, rec. 340/2017.

Denuncia infracción del art. 15 ET y arts. 4 y 8.1 c) del RD 2720/98, para sostener que el contrato de interinidad por vacante se ha extinguido conforme a derecho a la cobertura reglamentaria de la plaza tras su adjudicación al titular de la misma, sin que sea óbice para ello que con posterioridad a su toma de posesión haya pasado a la situación legal de excedencia voluntaria, y sin que proceda el pago de ningún tipo de indemnización en favor de la actora.

3.- El Ministerio Fiscal informa a favor de la existencia de contradicción y solicita la estimación del recurso.

Alega la recurrida en su escrito de impugnación que no es de apreciar la existencia de contradicción entre las sentencias en comparación, porque la recurrida parte de la existencia de una relación indefinida no fija por haberse superado el plazo de tres años para la cobertura de la vacante, sin que esta circunstancia concurra en la de contraste.

SEGUNDO.1.- Debemos resolver en primer lugar si entre la sentencia recurrida y la referencial hay contradicción en los términos exigidos por el art. 219.1º LRJS, que, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos que sea necesario unificar.

2.- Lo primero que hemos de significar es que - contra lo que gratuitamente se afirma en el escrito de impugnación-, la sentencia recurrida no califica en ningún momento la relación laboral como indefinida no fija.

Basta su imparcial lectura para constatar que no se pronuncia sobre las consecuencias jurídicas que pudieren derivarse de la aplicación de lo dispuesto en el art. 70.1. EBEP, precepto legal que únicamente menciona para dar cuenta de que es uno de los que ha sido invocados por la trabajadora en su recurso.

Ya hemos avanzado que la única razón por la que alcanza la conclusión de que el cese debe considerarse como un despido improcedente, es la de entender que no habría finalizado totalmente el proceso de empleo público al que se vinculaba la duración del contrato de interinidad por vacante, porque la plaza quedó nuevamente vacante tras solicitar la excedencia el titular de la misma y debió de ser ofrecida en concurso de traslado, y, en su caso, posteriormente incluida en un nuevo proceso de empleo público.

3.- Aclarado ese extremo podemos entrar en el análisis de la contradicción.

En el supuesto de la recurrida estamos ante un contrato de interinidad por vacante de fecha 16 de marzo de 2012, para cubrir la plaza nº NUM000, en cuya cláusula primera se establece que "El trabajador contratado ocupará provisionalmente de forma interina y hasta la conclusión de los procesos selectivos regulados en los arts. 13.2 y 3 del convenio colectivo, la vacante nº NUM000, de la categoría profesional AUXILIAR DE ENFERMERÍA, vinculada a la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2003."

En su cláusula cuarta somete su duración a lo dispuesto en el art. 8.1. 4º RD 2720/1998, de 18 de diciembre, y seguidamente especifica, que se entenderá concluido el proceso de provisión definitiva de la plaza cuando se firme el contrato laboral por el personal que haya superado el proceso correspondiente al que estuviere vinculado el puesto de trabajo o cuando haya sido declarada desierta la plaza en dicho proceso selectivo.



Como ya hemos explicado, el trabajador al que se le adjudicó la plaza en aquel proceso selectivo de consolidación de empleo público pasó a situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad.

La sentencia de contraste resuelve el asunto de otra trabajadora de la misma Consejería de Políticas Sociales y Familia de la CAM, que suscribió idéntico contrato de interinidad por vacante para ocupar asimismo una plaza de auxiliar de enfermería, sometido a las misma cláusula que hemos referenciado y a la que se le notifica su extinción en las mismas fechas que a la demandante, dándose igualmente la circunstancia de que la titular a la que le fue adjudicada la vacante pasó posteriormente a situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad.

4.- Tan coincidentes circunstancias de hecho y de derecho evidencian la existencia de contradicción, en tanto que la sentencia recurrida ha entendido que la situación de excedencia voluntaria de la adjudicataria de la plaza supone que no concurre la causa legal que determina la válida extinción del contrato de interinidad, mientras que la de contraste concluye que eso no es obstáculo para que deba de estimarse finalizado el proceso selectivo de empleo público en el que se sustenta el contrato y consecuente concurrencia del motivo que da lugar a su resolución conforme a derecho.

Estamos de esta forma ante doctrinas contradictorias que debemos unificar.

TERCERO.1.- Para lo que hemos de partir de la reiterada doctrina de esta Sala en la materia a la que se refieren cada una de las dos sentencias en comparación, y que se encuentran perfectamente sistematizadas en la reciente STS 25/6/2019, rcud. 1349/2015.

Tal y como en esta última señalamos, la resolución de la cuestión objeto del recurso exige estar a lo que disponen los arts. 4 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, y 13 del Convenio Colectivo Para el Personal Laboral de la CAM a los que se somete el contrato de interinidad por vacante.

El artículo 4 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre establece que: "1.- 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. 2. El contrato de interinidad tendrá el siguiente régimen jurídico: ... 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... 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".

Y el art. 13 de aquel Convenio dispone, para la cobertura de plazas vacantes, que en primer término debe acudir al "concurso de traslados" y que los puestos de trabajo que no llegasen a cubrirse por tal procedimiento formarán parte de la Oferta de Empleo Público de Personal Laboral, en la que "se convocarán simultáneamente en turnos de promoción interna y de acceso libre ... En cualquier caso, se garantizará el carácter previo de turno de promoción interna en cada una de las fases del proceso selectivo" y que "una vez celebrados los procesos de promoción profesional específica, las plazas que resulten liberadas o desiertas, se incluirán en la siguiente Oferta de Empleo Público, en turno simultáneo de promoción interna y libre" y que las "vacantes no cubiertas en turno de promoción interna se acumularán a las del sistema general de acceso libre".

Bajo este mismo marco normativo esta Sala IV ha dictado diferentes sentencias, que en alguno de sus extremos pudieren resultar en apariencia contradictorias, y cuya distinta interpretación es justamente lo que ha dado lugar a la diferente solución aplicada en las sentencias en comparación.

2.- Siguiendo el hilo argumental de la sentencia recaída en el asunto correspondiente al recurso 217/2018, que hemos deliberado en este mismo día, encontramos antecedentes que se remontan a las SSTS 29/3/1999, rcud. 2598/1998; 25/10/1994, rcud. 292/1994, y en las que en ellas se citan.

Más cercana en el tiempo, la STS 16 mayo 2005, rcud. 2646/2004, conoce de un supuesto análogo al presente y concluye que no es contraria a derecho la situación en la que la persona que adquiere en propiedad la plaza, ocupada interinamente, y se posesiona de ella, con simultaneidad, pida una excedencia que deje, nuevamente, en situación de vacante dicha plaza que, luego, es ocupada por otro personal interino no comporta vulneración alguna de derecho.

En los mismos términos, la STS 25 enero 2007 (rec. 5482/2005) pone de relieve que la adjudicación de la plaza a quien la obtiene constituye causa válida de terminación del contrato, aunque no haya incorporación material a su desempeño.

Con carácter general, nuestra doctrina viene señalando que los contratos de interinidad por vacante de las Administraciones Públicas llegan a su término al cubrirse en propiedad dicha plaza, de forma que "la duración de la interinidad, al ser la empleadora una Administración Pública, coincidirá con todo el tiempo que dure el proceso de cobertura de la plaza" (STS 15 octubre 2007, rec. 4297/2006).



3.- Con relevantes matices diferenciales, debemos reparar en la STS 21 enero 2013, rcud. 301/2012 - a la que precisamente se acoge la recurrida- que resuelve un supuesto muy similar, en el que, a diferencia de lo que ha sucedido en el asunto ahora recurrido, quedó desierta tras la celebración del proceso de promoción profesional específica.

Refunde esta sentencia un número importante de precedentes, en los términos que seguidamente pasamos a exponer, y que han sido luego reiterados en las de fecha posterior que a continuación citamos:

a).- El contrato de interinidad para cubrir una plaza pendiente de cobertura reglamentaria se configura como una relación jurídico-laboral que en su momento fue configurada como sujeta a condición resolutoria y que, en la actualidad, se perfila más bien como un contrato laboral a término, el que se cumple, precisamente, al cubrirse en propiedad dicha plaza, de forma que la duración de la interinidad, al ser la empleadora una Administración Pública, coincidirá con todo el tiempo que dure el proceso de cobertura de la plaza.

b).- La extinción sólo se produce -salvo que la plaza se amortice- con la cobertura real de la vacante, y no con el acto formal de la posesión del titular adjudicatario de la vacante objeto de la interinidad, o con la reincorporación -también formal- del titular sustituido, sino que requiere la efectiva incorporación de éste a la plaza, con la consiguiente prestación de servicios, por lo que es indebido el cese para efectuar otro nombramiento bajo la misma modalidad contractual de interinidad; lo contrario sería opuesto a la propia naturaleza de la interinidad y a los principios de interdicción de la arbitrariedad [art. 9.3 CE] y estabilidad en el empleo. Ciertamente que esta última afirmación -opuesta a que el resultado de plaza desierta comporte de por sí el cese de la interinidad contratada- pudiera cuestionarse desde la redacción del art. 4.2 del RD 2720/1998, pero esa no es la cuestión que se suscita en las presentes actuaciones, sino la muy diversa de si -en efecto- el proceso selectivo para el que la trabajadora había sido contratada había concluido o no.

Con esa base, nuestra precitada sentencia concluyó que el cese de la trabajadora interina era en aquel caso contrario a derecho, por lo siguiente:

a).- El art. 13 del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la CAM dispone -como hemos señalado más arriba- que "una vez celebrados los procesos de promoción profesional específica, las plazas que resulten liberadas o desiertas, se incluirán en la siguiente Oferta de Empleo Público, en turno simultáneo de promoción interna y libre" y que las "vacantes no cubiertas en Turno de Promoción Interna se acumularán a las del sistema general de acceso libre"; y

b).- El contrato de interinidad suscrito con la actora previó expresamente -de forma inequívocamente genérica- que duraría "hasta la conclusión de los procesos selectivos regulados en los arts. 13.2 y 3 del Convenio Colectivo la plaza vacante nº NUM001", sin hacer referencia alguna -no ya exclusiva- a la promoción interna.

c).- De esta forma, el hecho de que hubiese finalizado el proceso selectivo de "promoción profesional específica" convocado por Orden de 19/Febrero/2008 [por lo tanto, de fecha posterior al contrato], en el que precisamente se declaró desierta la plaza NUM001, en manera alguna comportaba la llegada del término contemplado en el contrato, en tanto que éste se refería -en plural- a los procesos de selección contemplados en el art. 13 del Convenio, y esta norma colectiva obliga a que la infructuosa promoción interna vaya seguida del sistema general de acceso libre.

d).- Otra conclusión pudiera obtenerse si la duración pactada se hubiese fijado en atención exclusiva a la "promoción profesional específica" que iba a convocarse [por la referida Orden de 19/Febrero/08], en cuyo caso no cabe duda que sería de razonable argumentación el cese de la interina al declararse desierta la plaza en aquel concreto proceso; a la par de que también parecería factible la concreta aplicación -necesidad de autorización para una nueva interinidad- del art. 5 de la Orden de 21/Enero/10. Pero este no es el caso suscitado y resulta superflua toda consideración al respecto".

4.- Las SSTS 18 mayo 2015 (rcud. 2135/2014) y 19 (2) mayo 2015 (rcud. 2154 y 2552/2014) y 25 de junio 2019 (rcud. 1349/2015), se corresponden con supuestos muy similares al presente, en los que es totalmente idéntica la redacción de la cláusula que define la causa de interinidad, al tratarse de trabajadores interinos de la misma comunidad sometidos al mismo régimen convencional.

Todas ellas consideran que se ha cumplido la causa de interinidad válidamente consignada en su contrato, a saber, que ocuparía provisionalmente, de forma interina y hasta la conclusión de los procesos selectivos, regulados en los artículos 13.2 y 3 del Convenio Colectivo. Por ello, al haberse producido la cobertura reglamentaria de la plaza ocupada por la trabajadora interina, su cese no es un despido, sino que constituye una extinción del contrato por el cumplimiento del término a que estaba sometido.

En todos esos supuestos la plaza ocupada interinamente no queda desierta, sino que resulta adjudicada a otra persona que inmediatamente se incorpora.



Hay que tener en cuenta que en la cláusula primera del contrato de interinidad se señala que el trabajador contratado ocupará provisionalmente la plaza de forma interina hasta la conclusión de los procesos, selectivos regulados en los artículos 13.2 y 3 del Convenio Colectivo.

CUARTO.1.- Expuestos estos antecedentes, la doctrina ajustada a derecho es la sostenida en la sentencia referencial, que acertadamente se acoge a estos últimos precedentes jurisprudenciales que acabamos de citar.

Al igual que así decimos en el precitado recuso 217/2018, varias son las razones que conducen a esa conclusión:

a) Con el actual régimen del contrato de interinidad por vacante, se ha abandonado la doctrina que lo consideraba sujeto a condición resolutoria. Solo cuando el proceso de provisión finaliza declarando desierta la plaza nuestra doctrina ha entendido que no media causa válida de terminación, aunque dejando la puerta abierta al examen sobre la validez de la cláusula contractual que determinase otra cosa.

b) Pero si la vacante ha sido adjudicada, ha de entenderse que justo ese acto es el que comporta la finalización de vínculo de interinidad, con independencia de las ulteriores vicisitudes del puesto de trabajo en cuestión.

c) Al menos desde 2005, nuestra doctrina ha establecido que opera esa causa extintiva aunque al tiempo de tomar posesión quien ha ganado finalmente la plaza acceda a una suspensión contractual y deba procederse nuevamente a su provisión, incluso en régimen de provisionalidad.

d) La causa de considerar que existe un despido en la STS de 21 de enero de 2013 es que no había llegado el término contemplado en el contrato (el agotamiento de los procesos de selección previstos en el art. 13 del Convenio), lo que hacía que la vacante debiera seguir sujeta a las fases ulteriores.

2.- Bien es verdad que las sentencias que hasta ahora hemos reseñado no abordan exactamente el mismo problema al que nos enfrentamos en este caso.

En alguna de ellas la plaza interinada ha quedado desierta y en otras se ha ocupado válidamente por quien la ha obtenido.

Mientras que en el caso de autos lo que sucede es que la plaza del interino es ocupada por quien resulta adjudicatario de la misma a la finalización del procedo de empleo público, que inmediatamente pasa a situación de excedencia voluntaria.

Llegados a este punto deberemos destacar la importante diferencia respecto al caso resuelto por la STS 21 de enero de 2013, rcud. 301/2012.

Y es que el contrato de interinidad por vacante sí que contempla su finalización aunque la plaza quede desierta como resultado de los procesos de selección puestos en marcha, tal y como específicamente indica su cláusula cuarta al decir que a los efectos del art. 8. 1 c) RD 2720/1998, de 18 de diciembre, se entenderá concluido el proceso de provisión definitiva de la plaza con la firma del contrato por el personal que haya superado el proceso selectivo al que estuviere vinculado el puesto de trabajo, o cuando haya sido declarada desierta la plaza en ese proceso.

Ese dato refuerza la relevante diferencia que concurre en este caso, pero lo más importante es que la terminación del contrato estaba prevista para "cuando se produzca la adjudicación del puesto al personal que haya superado el proceso selectivo correspondiente vinculado al puesto de trabajo".

Y esto último es justamente lo que así sucede en los supuestos en los que el titular al que le ha sido asignada la plaza solicita posteriormente la excedencia voluntaria tras haberse posesionado de la misma.

Como recuerda el Ministerio Fiscal, la doctrina tradicional de esta Sala es que la causa extintiva de la interinidad por vacante surge al cubrirse en propiedad dicha plaza.

Conclusión que no se altera por el hecho de que el titular al que le ha sido adjudicada pueda pedir posteriormente la excedencia y la plaza revierta por ello a la bolsa de trabajadores existente para cubrir estas situaciones.

Esta situación no permite entender que se ha violado derecho alguno consolidado de la persona que, inicialmente, ocupó esa plaza como trabajador interino, por cuanto, ese derecho se consumó con el nombramiento y la toma de posesión en propiedad llevados a cabo por la empleadora a través del proceso selectivo reglamentario correspondiente.

La ulterior circunstancia de que, en razón a la concesión de una excedencia, la repetida plaza se hubiese adjudicado a otra persona distinta, no constituye violación de ningún derecho de la parte, habida cuenta



la extinción del derecho preexistente, producida por el nombramiento en propiedad para la plaza ocupada interinamente y la subsiguiente toma de posesión de la misma por quien alcanzó su titularidad.

3.- El R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, en sus arts. 4.1 y 2.b), regula el contrato de interinidad para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, estableciendo, por lo que hace a los procesos de selección en las Administraciones Públicas, que dicho contrato de interinaje durará el tiempo correspondiente a dichos procesos y, más concretamente, en su art. 8.1 apartado c, 4º señala que la extinción del expresado contrato temporal se producirá una vez concluido el plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones Públicas, al haberse producido la cobertura en propiedad, resulta patente que el contrato de interinidad queda, sin más, extinguido.

Tiene razón la sentencia de contraste cuando afirma que el acceso a la excedencia presupone que el contrato de trabajo está vivo. Y siendo ello así, es evidente que, al margen de la cronología que la gestión de la CAM imprima al caso, la persona que ha obtenido la plaza sí ha tomado posesión de la misma.

Sostener que ha habido un despido porque se ha roto el contrato de interinidad implica que la empleadora no podría llevar a cabo una extinción del contrato sino hasta pasado un tiempo (a fin de comprobar el desempeño material del puesto por su nueva adjudicataria). Sin duda, esa solución sería beneficiosa desde la perspectiva de la estabilidad en el empleo de quien interinaba la plaza, pero resulta opuesta al actual marco normativo.

Como expone la sentencia referencial, es el cumplimiento de la causa de interinidad consignada en el contrato lo que determina su extinción, que no es válida si no se han agotado todos los procesos selectivos regulados en el Convenio siendo esta la razón de que se estime que existe un despido, no en sí el hecho de que la plaza quede de nuevo vacante por pasar el titular que la ha ganado a la situación de excedencia.

A la vista de los datos anteriormente consignados, forzoso es concluir que la plaza que venía ocupando el demandante se cubrió en el proceso de promoción profesional específico para el acceso a la categoría de Auxiliar de Enfermería, siendo adjudicada a otra persona, por lo que el cese concuerda con la causa de interinidad válidamente consignada en su contrato.

QUINTO. 1.- Debemos acoger en consecuencia el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la CAM, lo que nos lleva a casar y anular la sentencia recurrida y resolver en el debate de suplicación en el sentido de desestimar en su integridad el recurso de tal clase formulado por la trabajadora y estimar en su totalidad el interpuesto por la CAM.

Con el resultado final de revocar igualmente la sentencia de instancia que reconoce el derecho a una indemnización por finalización de un contrato de interinidad por vacante que resulta ajustado a derecho y respecto al que hemos establecido que concurre causa legal para su finalización.

2.- Lo que nos obliga a razonar a tal efecto, que el propio TJUE ya ha dictado diferentes sentencias en las que niega que resulte contraria a la Directiva 1999/70 CE, la previsión del art. 49. 1º c) ET que no prevé el abono de indemnización alguna en la extinción conforme a derecho de los contratos de interinidad.

Nos referimos a las SSTJUE de 5/6/2018, Grupo Norte Facility, (C-574/16); y las de 5/6/2018, Montero Mateos (C-677/16), y 21/11/2018, De Diego Porras, (C-619/17).

En todas ellas se concluye que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE, no se opone a una normativa nacional que no reconoce el pago de una indemnización a la extinción de los contratos de interinidad, y para otras modalidades de contratos temporales contempla una indemnización inferior a la concedida a los trabajadores con contrato de duración indefinida con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

Razona a tal efecto, que de la definición del concepto de "contrato de duración determinada" que figura en la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco se desprende que un contrato de este tipo deja de producir efectos para el futuro cuando vence el término que se le ha asignado, de tal manera que las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término.

Por el contrario, la extinción de un contrato fijo por una de las causas recogidas en el artículo 52 ET, a iniciativa del empresario, resulta del advenimiento de circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que ponen en tela de juicio el desarrollo normal de la relación laboral.

A lo que añade, que el artículo 53, apartado 1, letra b) ET 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".

Sigue diciendo, que 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) ET establece el abono de una indemnización legal equivalente a veinte días de salario por año trabajado en la empresa en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo.

Para concluir definitivamente, que en estas circunstancias cabe considerar que el distinto régimen indemnizatorio que regula el artículo 49, apartado 1, letra c), y el artículo 53, apartado 1, letra b), ET, constituye una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida.

3.- Como así decimos en la STS 13/3/2019, rcud. 3970/2016, con las precitadas sentencias el TJUE ha rectificado su anterior criterio y ha venido en aceptar que lo dispuesto en el art. 49.1º c) ET no resulta contrario a la normativa europea en materia de igualdad de trato entre trabajadores indefinidos y temporales, resultando acorde con aquella Directiva la exclusión y el importe de la indemnización que contempla el precepto para la extinción de determinados contratos temporales en una suma inferior a la prevista para la extinción por causas objetivas de los contratos de trabajadores indefinidos.

A lo que añadimos, que por más que "a priori" pudiera parecer injustificada la diferencia entre unos y otros trabajadores temporales que se desprende del art. 49. 1º letra c) ET que excluye expresamente de su regulación los contratos de interinidad, "lo cierto es que la distinta solución de nuestra norma legal obedece a la voluntad del legislador de destacar una situación no idéntica a las otras dos modalidades contractuales, puesto que en el caso de la interinidad por sustitución el puesto de trabajo está cubierto por otro/a trabajador/a con derecho a reserva de trabajo. Además, dicho puesto no desaparece con el cese de la trabajador/a interino/a y el recurso a la temporalidad halla su motivación en esa concreta y peculiar característica que, a su vez, implica un modo de garantizar el derecho al trabajo de la persona sustituida (art. 35.1 CE). Nada de ello no concurre en las otras modalidades del art. 15.1 ET. Por último, el estímulo que para la empresa pudiera suponer el ahorro de la indemnización de 12 días mediante la prórroga del contrato temporal o a la conversión en fijo, no tiene aquí sentido puesto que el empleo permanece en todo caso al ser cubierto por la persona sustituida al reincorporarse".

La sentencia recurrida en suplicación se sustentaba en aquella inicial doctrina del TJUE que ha sido posteriormente rectificada por el propio órgano judicial, lo que necesariamente determina que hayamos de considerarla en este momento contraria a derecho y estimar en consecuencia el recurso de suplicación formulado por la CAM en el que solicitaba la íntegra desestimación de la demanda.

4.- Todo ello sin costas y dejando sin efecto las impuestas a la entidad recurrente en la sentencia de suplicación.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1º) Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Agencia Madrileña de Atención Social -Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid- (CAM) representada y defendida por el letrado de sus servicios jurídicos, contra la sentencia dictada el 26 de octubre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 534/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 18 de Madrid, de fecha 9 de febrero de 2017, recaída en autos núm. 1051/2016, seguidos a instancia de D.ª Rosalía contra la recurrente.

2º) Casar y anular la sentencia recurrida, y resolver el debate de suplicación en el sentido de desestimar el recurso de igual clase interpuesto por la trabajadora demandante, y acoger en su totalidad el formulado por la CAM, para revocar la sentencia del Juzgado de lo Social y desestimar en su integridad la demanda, con absolución de la demandada. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.