



Roj: **STS 2418/2019 - ECLI:ES:TS:2019:2418**

Id Cendoj: **28079140012019100452**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **18/06/2019**

Nº de Recurso: **987/2018**

Nº de Resolución: **469/2019**

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

Ponente: **JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 502/2018,**  
**STS 2418/2019**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 987/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

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

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

##### **Sala de lo Social**

##### **Sentencia núm. 469/2019**

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D<sup>a</sup>. Concepcion Rosario Ureste Garcia

En Madrid, a 18 de junio de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, representada por la Letrada de la Comunidad de Madrid contra la sentencia dictada el 31 de enero de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en recurso de suplicación nº 446/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 3 de marzo de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, en autos nº 1022/2016, seguidos a instancias de D<sup>a</sup>. Isidora contra la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, sobre despido.

Ha comparecido como parte recurrida D<sup>a</sup>. Isidora representada y asistida por el letrado D. Pedro Benito Zabalo Vilches.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 3 de marzo de 2017 el Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:



"1. La demandante, DOÑA Isidora , ha prestado servicios por cuenta y bajo la dependencia de la CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y DE FAMILIA desde el 21 de febrero de 2012, con una categoría profesional de auxiliar de enfermería y un salario mensual de 1.691,12 euros con prorrata de pagas extra (no debatido).

2. El 20 de febrero de 2012 la demandante suscribió un contrato de interinidad para la cobertura de vacante vinculada a una oferta de empleo para ocupar la vacante nº NUM000 de la categoría profesional de auxiliar de enfermería, vinculada a la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 1999. En el contrato de la demandante se estableció que el mismo se extinguiría de acuerdo con lo previsto en el artículo 8.1.c) del RD 2720/1998, de 18 de diciembre .

3. La demandante no ostenta ni ha ostentado la condición de representante de los trabajadores (no debatido).

4. El 30 de septiembre de 2016 la demandada comunicó a la demandante la extinción de su contrato de trabajo con efectos de esa fecha, a consecuencia de la adjudicación de los destinos correspondientes al proceso extraordinario de consolidación de empleo (folio 6).

5. De conformidad con la resolución de 29 de julio de 2016 del Director General de Función Pública, por la que se adjudicaba destino al personal seleccionado correspondiente a la Oferta de Empleo Público para personal laboral aprobada por orden de 3 de abril de 2009, el 30 de septiembre de 2016 la Comunidad de Madrid suscribió un contrato de trabajo de duración indefinido con otra trabajadora, para ocupar el puesto nº NUM000 . El contrato obra en autos y se da por reproducido.

6. El 21 de octubre de 2016 la demandante presentó reclamación administrativa previa, en relación a la cual no consta resolución expresa (folio 7). "

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Que, desestimando la demanda interpuesta por DOÑA Isidora contra la CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y DE FAMILIA, absuelvo a ésta de las pretensiones deducidas en su contra en este proceso."

**SEGUNDO.-** La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D<sup>a</sup>. Isidora ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 31 de enero de 2018 , en la que consta el siguiente fallo: "Que estimamos en parte el Recurso de Suplicación número 446/2017 formalizado por el letrado DON PEDRO ZABALO VILCHES en nombre y representación de DOÑA Isidora , contra la sentencia número 97/2017 de fecha 3 de marzo, dictada por el Juzgado de lo Social número 19 de los de Madrid , en sus autos número 1022/2016, seguidos a instancia de la recurrente frente a la CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, en reclamación por despido y revocamos en parte la resolución impugnada, manteniendo la procedencia del cese de la actora y condenando a la recurrente al pago de una indemnización por dicho cese en cuantía de CINCO MIL CIENTO OCHENTA Y NUEVE EUROS CON QUINCE CÉNTIMOS (5.189,15 euros). Sin costas."

**TERCERO.-** Por la representación de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid en fecha 29 de junio de 2017 (RS 498/2017 ).

**CUARTO.-** Por esta Sala se admitió a trámite el presente recurso, dándose 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.

**QUINTO.-** Evacuado el traslado de impugnación, por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser estimado. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 18 de junio de 2019, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.** La única cuestión planteada en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si la extinción del contrato de la trabajadora demandantes que acordó la recurrente con ocasión de cubrirse la vacante que la misma ocupaba en virtud de un contrato de interinidad por vacante, conlleva la obligación de la empleadora de abonarle una indemnización de veinte días por año de servicio.

**2.** En el caso que nos ocupa, la demandante con contrato de interinidad por vacante que cesó al cubrirse reglamentariamente la plaza que ocupaba y pidió en su demanda que se declarase improcedente su despido, pretensión que le fue denegada al igual que las demás formuladas por la sentencia de instancia que fue recurrida en suplicación. La sentencia de suplicación estimó en parte el recurso y a la par que confirmaba que la extinción del contrato se ajustaba a derecho y que no había existido despido, reconoció a la recurrente una



indemnización de veinte días por año de servicio con base en la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, al deber recibir igual trato que los trabajadores fijos reciben conforme al artículo 53-1-b) del ET .

**3.** Para viabilizar su recurso la Consejería recurrente invoca de contraste la sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 29 de junio de 2017 (R. 498/2017 ), que desestima el recurso de suplicación de la trabajadora demandante, y declara adecuada a derecho la extinción del contrato de interinidad por vacante de la trabajadora demandante, sin derecho a indemnización, cual declaró la sentencia de instancia por las razones que expone.

La sentencia razona que el cese se ha realizado con arreglo al artículo 15 ET y al RD 2728/1998, y que no procede indemnización alguna porque así lo señala expresamente el art. 15.1.c) ET , como consecuencia de la propia naturaleza del contrato interino (que está cubriendo una relación suspendida y, por tanto, sin precariedad que haya que compensar), sin que, por ende, pueda hablarse de desigual trato en la extinción de los contratos de esta modalidad.

**SEGUNDO.-** De lo expuesto se deduce que, si bien las sentencias comparadas coinciden en la existencia de una relación de interinidad por vacante que se extingue al cubrirse la vacante, alcanzan fallos distintos en lo que se refiere al derecho a la percepción de indemnización, a pesar de ser coincidentes los hechos, las pretensiones ejercitadas y sus fundamentos, lo que permite concluir que se produce la contradicción en los términos exigidos por el artículo 219 LRJS, pues una reconoce el derecho a indemnización cuando se extingue correctamente el contrato y la otra no.

Por lo demás, señalar que la sentencia recurrida se limitó a reconocer a la actora una indemnización por fin de su contrato de interinidad, para evitar un trato peyorativo de la misma en comparación con los trabajadores indefinidos, pero sin que en ningún momento se le reconociera la condición de indefinida no fija ni en la instancia, ni en suplicación.

**TERCERO.- 1.** La recurrente plantea como único motivo de su recurso la infracción del artículo 49.1.c) ET en relación con los artículos 52 y 53-1-b) del ET , así como la no aplicabilidad de la STJUE de 14 de septiembre de 2016, (asunto C-596/14 ). El recurso ha sido impugnado de contrario e informado por el Ministerio Fiscal en el sentido de que procede estimarlo. No son de recibo las alegaciones de falta de fundamentación legal porque, aunque no con la mejor técnica, pues copia parte de la sentencia de contraste, el recurso dedica los tres últimos folios a razonar porque es más correcta la doctrina de la sentencia referencial razonando que no se vulnera la Directiva 1999/70.

**2.** En relación a la única cuestión suscitada en el presente recurso de casación unificadora; esto es, si procede el abono de la indemnización prevista en el artículo 53 ET a la válida finalización del contrato de interinidad por vacante, debida a la cobertura reglamentaria de ésta última, la doctrina correcta se encuentra en la sentencia de contraste pues en ella se determina la inexistencia de dicha indemnización en tales supuestos.

Así lo ha resuelto ya esta Sala en su sentencia reciente de 8 de mayo de 2019 (R. 3921/2017 ) en la que se dice: "En efecto, partiendo del dato normativo incuestionable de que nuestro ordenamiento jurídico no ha previsto ningún tipo de indemnización por finalización del contrato temporal de interinidad, hay que señalar que la doctrina contenida en la STJUE de 14 de diciembre de 1996, ( asunto C-596/14, de Diego Porras) fue rectificada por las SSTJU de 5 de junio de 2018, Asuntos Grupo Norte Facility C-574/16 y Montero Mateos C-677/16 ; y, más recientemente por la STJUE de 21 de noviembre de 2018 (Asunto Diego Porras II ) en respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Auto de esta Sala de 25 de octubre de 2017.

Respecto a la cuestión que aquí se discute, la referida STJUE de 5 de junio de 2018, asunto Montero Mateos C-677/16 , se pronunció en los siguientes términos:

"A este respecto, es necesario señalar que la finalización del contrato de interinidad de la Sra. Montero Mateos, 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. Montero Mateos no podía conocer, en el momento en que se celebró su contrato de interinidad, la fecha exacta en que se proveería con carácter definitivo el puesto que ocupaba en virtud de dicho contrato, ni saber que dicho contrato tendría una duración inusualmente larga. No es menos cierto que dicho contrato finalizó debido a la desaparición de la causa que había justificado su celebración. Dicho esto, incumbe al juzgado remitente examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo".

Con tales fundamentos, la referida sentencia acabó declarando que "Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal".

En aplicación de todo ello, nuestra STS de 13 de marzo de 2019 -Pleno- (Rcud. 3970/2016), zanjó definitivamente la cuestión reseñando que "no es posible confundir entre distintas causas de extinción contractual y transformar la finalización regular del contrato temporal en un supuesto de despido objetivo que el legislador no ha contemplado como tal. El régimen indemnizatorio del fin de los contratos temporales posee su propia identidad, configurada legalmente de forma separada, sin menoscabo alguno del obligado respeto al derecho a no discriminación de los trabajadores temporales".

**3.** Para concluir debe señalarse que con arreglo a esa doctrina, en nuestro ordenamiento jurídico, la finalización válida de los contratos temporales conlleva la indemnización que, en cada caso, esté prevista normativamente si así lo ha dispuesto el legislador, sin que pueda conllevar a la válida extinción de este tipo de contratos la indemnización prevista por la ley para supuestos radicalmente distintos como son las causas objetivas contempladas en el artículo 52 ET para la extinción de los contratos fijos. En el supuesto aquí examinado, resulta que el contrato de interinidad se extinguió por la válida causa consistente en la cobertura de la plaza ocupada interinamente por vacante, extinción cuya regularidad nadie ha discutido en este Tribunal. Por ello la respuesta a la cuestión aquí traída en casación no puede ser otra que la inaplicación de la indemnización de veinte días por año prevista en el artículo 53 ET.

**CUARTO.-** Procede, por tanto, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, la estimación del recurso de casación para la unificación de la doctrina y la anulación de la sentencia recurrida. Sin costas en ninguna de las instancias.

## 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 unificación de doctrina interpuesto por la representación legal de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid.



2. Casar y anular la sentencia dictada el 31 de enero de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en recurso de suplicación nº 446/2017 , interpuesto contra la sentencia de fecha 3 de marzo de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid , en autos nº 1022/2016.

3. Resolver el debate en suplicación estimando el de tal clase y desestimando íntegramente la demanda con absolución de la Consejería recurrente.

4. No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ