



Roj: **STS 2666/2019 - ECLI:ES:TS:2019:2666**

Id Cendoj: **28079140012019100530**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **01/07/2019**

Nº de Recurso: **1885/2018**

Nº de Resolución: **517/2019**

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

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 2575/2018,**
STS 2666/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1885/2018

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

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 517/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D.^a. Concepcion Rosario Ureste Garcia

En Madrid, a 1 de julio de 2019.

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 14 de marzo de 2018, recaída en el recurso de suplicación núm. 1083/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 12 de los de Madrid, dictada el 15 de junio de 2017, en los autos de juicio núm. 101/2017, iniciados en virtud de demanda presentada por D.^a Julieta, contra la CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, sobre despido.

Ha sido parte recurrida D.^a Julieta representada por la letrada D.^a Rut Vizquete Muro.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 15 de junio de 2017, el Juzgado de lo Social nº 12 de los de Madrid, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que, estimando la demanda interpuesta, debo declarar y declaro que



la extinción de la relación de trabajo mantenida entre la trabajadora y la demandada es procedente, y condeno a la demandada a abonar a la trabajadora una indemnización de 10117,64 €."

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes: " I.- La parte actora y la entidad demandada suscribieron un contrato de interinidad el día 1-XI-07, cuyo objeto fue la cobertura interina de la vacante NUM000 . En dicho contrato ambas partes pactaron la vinculación de la duración de dicho contrato a la conclusión de los procesos selectivos regulados en los artículos 13.2 y 13.3 del Convenio Colectivo . Concretamente, en dicho contrato se estableció que la vigencia del mismo se iniciaría el día 1-XI-07, así como que la plaza referida estaba vinculada a la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2003. La categoría profesional de la actora ha sido la de Auxiliar de Enfermería, y su salario mensual de 1738,90 €.

II.- Por Orden de 3-IV-09, de la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la CAM, se convocó proceso de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de Auxiliar de Enfermería.

III.- Por Resolución de fecha 29-VII-16, también de la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la CAM, se procedió a la adjudicación de los destinos correspondientes al proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de Auxiliar de Enfermería. La plaza NUM000 fue adjudicada a D.^a Matilde .

IV. - En virtud de esta resolución, la Consejería de Políticas Sociales y Familia y D.^a Matilde suscribieron contrato de trabajo indefinido el día 30-IX-16, para la cobertura de la plaza NUM000 . D.^a Matilde solicitó, una vez tuvo conocimiento de la adjudicación de la plaza, excedencia por incompatibilidad, el día 18-IX16, por lo que la demandada formalizó contrato de trabajo temporal, de interinidad, con D.^a Otilia , el día 30-IX-16, contrato éste sujeto a la cobertura de la plaza por el concurso de traslados que, en su caso, se convoque.

V.- El 30-IX-16 la demandada comunicó a la actora que se había procedido a la adjudicación de los destinos correspondientes al proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de las categorías profesionales de Diplomado en Enfermería, Auxiliar de Hostelería y Auxiliar de Enfermería, respectivamente. En consecuencia, según consta en dicha comunicación, la demandada notificó a la trabajadora la finalización de su contrato de la categoría profesional de Auxiliar de Enfermería en el centro de trabajo de Residencia de Mayores de Vista Alegre, de conformidad con lo estipulado en la cláusula cuarta de su contrato.

VI. - Posteriormente, la actora ha suscrito contrato de trabajo temporal, de interinidad, a tiempo completo, para la cobertura de la plaza NUM001 , vinculada al primer concurso de traslados que se convoque, con la categoría profesional de Técnico Auxiliar.

VII.- La actora presentó reclamación administrativa previa, la cual fue desestimada."

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, el LETRADO DE LA COMUNIDAD DE MADRID formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia en fecha 14 de marzo de 2018, recurso 1083/2017 , en la que consta el siguiente fallo: "Que, desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación de la CONSEJERIA DE POLITICAS SOCIALES Y FAMILIA de la COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 12 de Madrid de fecha quince de junio de 2017 , en los autos número 101/2017, en virtud de demanda formulada por Dña. Dña. Julieta en reclamación de CANTIDAD, debemos confirmar y confirmamos dicha resolución, condenando a la demandada recurrente a abonar al Letrado que ha impugnado su recurso la cantidad de 300 euros, en concepto de honorarios."

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 5 de junio de 2017, recurso 344/2017 .

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, D.^a Julieta , se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de estimar procedente el recurso interpuesto.

SEXTO.- Se señaló para la votación y fallo el día 26 de junio de 2019, 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 aplicación 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 12 de los de Madrid dictó sentencia el 15 de junio de 2017 , autos número 101/17, estimando la demanda formulada por DOÑA Julieta contra 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 10.117,64 €.

Tal y como resulta de dicha sentencia la actora viene prestando servicios para la demandada desde el 1 de noviembre de 2007, en virtud de un contrato de interinidad por vacante, siendo la plaza la número NUM000 , vinculada a la conclusión de los procesos selectivos regulados en los artículos 13.2 y 13.3 del Convenio Colectivo , estando la plaza vinculada a la oferta de Empleo Público del año 2003. Por Orden de 3 de abril de 2009 se convocó proceso de consolidación de Empleo, procediéndose a adjudicar la plaza correspondiente a dicho proceso por resolución de la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de 29 de julio de 2016, siendo adjudicada la plaza NUM000 a Doña Tarsila . La demandada procedió a notificar a la actora la extinción de su contrato de trabajo por haberse cubierto la plaza reglamentariamente. Con posterioridad ambas partes suscribieron un contrato de interinidad por vacante, plaza NUM001 .

2.- Recurrída en suplicación por la Letrada 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 14 de marzo de 2018, recurso número 1083/2017 , desestimando el recurso formulado.

La sentencia, tras reproducir en parte las sentencias de esta Sala de 10 de octubre de 2014, recurso número 711/2013 y 14 de octubre de 2014, recurso 711/2013 -reconocimiento del carácter indefinido no fijo por haber superado un trienio de prestación de servicios-, sentencia de 15 de julio de 2014, recurso 1833/2013 -necesidad de acudir al artículo 51 o 52 ET para amortizar las plazas tanto de indefinido no fijo como de interino por vacante- señala que debe tenerse en cuenta que la extinción del contrato de una trabajadora indefinida no fija porque su plaza se cubre tras llevarse a cabo el oportuno concurso público constituye una válida extinción del contrato de trabajo, al amparo de lo previsto en el artículo 49.1 b) del ET , como también ha dicho la STS de 6 de octubre de 2015, recurso 2592/2014 .

Reproduce asimismo parte de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 7 de junio de 2017 , en la que se razona que el proceso extraordinario de consolidación de Empleo Público se convocó por Orden de 3 de abril de 2009, habiéndose seguido el proceso fijado en la DT 11 del Convenio Colectivo que no fija que el plazo de realización de la oferta de Empleo Público ha de ser de tres años por lo que la actora no es indefinida no fija. Concluye que el contrato de la actora ha sido de interinidad por vacante.

Vuelve a citar la sentencia de la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 7 de junio de 2017, recurso 449/2017 , en la que se establece:

"En cuanto a la indemnización que se establece en el fallo recurrido, se argumenta en el recurso, que si no procede calificar la relación como indefinida no fija, y por lo tanto nos encontramos ante la válida extinción de una relación laboral temporal de interinidad, el fallo recurrido vulnera el art. 49.1 c) del ET , por cuanto los doce días de indemnización que en el mismo se prevén no resultan de aplicación al contrato de interinidad, según se deduce de una lectura literal del propio precepto.

Tal cuestión ya ha sido resuelta por esta Sala de lo Social en la sentencia antes citada de 8 de mayo de 2016 Rec 87/2017, criterio que por seguridad jurídica seguiremos y en cuyo FJ 15º expresamente señalaba "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".

Y se continua razonando en el FJ 16º a modo de conclusión:" 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".

Finaliza señalando que por aplicación de dicha doctrina a la actora le corresponde una indemnización de veinte días de salario por año de servicio.

3. - Contra dicha sentencia se interpuso por el Letrado de la Comunidad de Madrid, en representación de LA CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, recurso de casación para la unificación de doctrina aportando, como sentencia contradictoria, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 5 de junio de 2017, recurso número 344/2017.

La Letrada Doña Ruth Vizquete Muro, en representación de DOÑA Julieta, ha impugnado el recurso, habiendo informado el Ministerio Fiscal que el mismo ha de ser declarado procedente.

SEGUNDO.-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 5 de junio de 2017, recurso número 344/2017, desestimó el recurso de suplicación interpuesto por Doña Alicia contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 6 de Madrid, el 9 de febrero de 2017, en autos 982/2016, seguidos a instancia de la recurrente contra la Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid.

Consta en dicha sentencia que la actora comenzó a prestar servicios para la demandada el 17 de mayo de 2015, en virtud de un contrato de interinidad por vacante vinculado a la oferta de empleo público correspondiente al año 2004. El 29 de septiembre de 2016 recibió comunicación declarando extinguida la relación laboral por la causa consignada en el contrato, con efectos de 30 de septiembre de 2016.

La sentencia razona que la actora está solicitando la indemnización de 20 días de salario por año de trabajo, en aplicación de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 y dicha sentencia no examina un caso igual al sometido a la consideración de la Sala ya que en el citado caso a la actora se la contrata de nuevo mediante un contrato de interinidad para la cobertura de vacante, que impide efectuar la comparación con un trabajador fijo alegando desigualdad de trato.

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 examina la situación de una trabajadora con contrato de interinidad por vacante que se extingue al cubrirse la plaza reglamentariamente, siendo de nuevo contratadas con un contrato de interinidad por vacante, habiendo llegado las sentencias comparadas a resultados contradictorios. En tanto la sentencia recurrida entiende que le corresponde una indemnización de veinte días por año de servicio, en aplicación de la doctrina contenida en la STJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto 596/14, De Diego Porras, la de contraste razona que no resulta de aplicación dicha doctrina y no establece a favor de la trabajadora indemnización alguna.

No se opone a la existencia de contradicción, en contra de lo que afirma la parte recurrida en su escrito de impugnación del recurso, el hecho que en la sentencia recurrida el contrato de interinidad haya durado nueve años y tres meses, en tanto en la de contraste la duración del contrato ha sido de un año y cuatro meses ya que la indemnización que fija la sentencia recurrida no es en atención a la duración del contrato, sino a la aplicación de la doctrina contenida en la STJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto 596/14, De Diego Porras, cuyo razonamiento ha quedado anteriormente consignado.

TERCERO.- 1.- El recurrente alega que la sentencia recurrida infringe, por interpretación errónea, lo dispuesto en el artículo 49.1 c) del ET, así como aplicación indebida de la STJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, De Diego Porras.



En esencia aduce que no son comparables las condiciones de trabajo de trabajador fijo con trabajador interino en el específico aspecto de la extinción del contrato de este último por cobertura reglamentaria de su laza, con lo que no se da el presupuesto esencial para apreciar la desigualdad de trato.

2.- Procede hacer una precisión respecto a que 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.

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 Hortensia 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.

CUARTO.-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 se cubre tras resolverse el proceso extraordinario de consolidación de empleo- 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 por vacante 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".

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 desierta 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.

QUINTO.-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 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".

SEXTO.-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 Delia 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. Delia 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. Delia 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. Delia, 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. Delia, 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. Delia 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. Delia 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. Delia, 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. Delia 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 el 1 de noviembre de 2007, procediendo la demandada a extinguir el contrato el 30 de septiembre de 2016, al cubrirse reglamentariamente la plaza que ocupaba la actora, tras el pertinente proceso de selección.

A tenor de la sentencia recurrida, la extinción de su contrato 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.

SÉPTIMO.- 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 14 de marzo de 2018, resolviendo el recurso de suplicación interpuesto por la Letrada 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 el Juzgado de lo Social número 12 de Madrid el 15 de junio de 2017, en autos número 101/2017, casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por la Letrada de la Comunidad de Madrid, en representación de LA CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, revocando la sentencia de instancia y 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 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 14 de marzo de 2018, autos número 1083/2017, resolviendo el recurso de suplicación interpuesto por la Letrada 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 el Juzgado de lo Social número 12 de Madrid, autos número 101/2017, seguidos a instancia de DOÑA Julieta contra CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, sobre CANTIDAD.

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

No imponer condena en costas.

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

Así se acuerda y firma.