



Roj: **STS 2264/2019 - ECLI:ES:TS:2019:2264**

Id Cendoj: **28079140012019100409**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **12/06/2019**

Nº de Recurso: **314/2018**

Nº de Resolución: **451/2019**

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

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 12677/2017,**
STS 2264/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 314/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 451/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 12 de junio de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Conserjería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, representada y defendida por la Letrada Sra. Yanguas España, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 16 de noviembre de 2017, en el recurso de suplicación nº 549/2017, interpuesto frente a la sentencia dictada el 21 de abril de 2017 por el Juzgado de lo Social nº 21 de Madrid, en los autos nº 1037/2016, seguidos a instancia de D^a Flor contra dicha recurrente, sobre despido.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 21 de abril de 2017, el Juzgado de lo Social núm. 21 de Madrid, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "1.- Que estimo la demanda por despido improcedente interpuesta por D^a Flor contra CONSEJERÍA DE SANIDAD DE LA COMUNIDAD DE MADRID, debo declarar y declaro la improcedencia del despido de fecha 30 de septiembre de 2016 del que la demandante fue objeto, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración, así como a que en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia opte entre la readmisión de la trabajadora o abonarle una indemnización de



14.678,88 euros, conforme lo establecido en el fundamento de derecho décimo segundo. Se advierte a la empresa demandada que de no optar por la indemnización lo hace por la readmisión. Si se produjese la readmisión se deberán abonar los salarios de tramitación desde el despido hasta la fecha de notificación de la presente resolución, en la cuantía de 89,56 euros por día. 2.- Que procede declarar que la naturaleza de la contratación con la trabajadora es de indefinida no tija y la antigüedad de 16/11/2011".

Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, que se reproducen acto seguido:

1º. - La actora viene prestando servicios para la demandada desde el 16/11/2011, mediante contrato de interinidad a tiempo completo para cubrir la vacante NUM000 , con la categoría de Diplomado en Enfermería, con un salario bruto mensual de 2.686,89 euros, con inclusión de prorrata de pagas extra (folios 14, 15, 225 a 238).

2º.- La actora suscribió en fecha 16/11/2011 contrato de interinidad para cobertura de vacante con la demandada (folios 14 y 15), en cuya cláusula primera establece que el trabajador contratado ocupará provisionalmente de forma interina y hasta la conclusión de los procesos selectivos regulados en los art. 13.2 y 3 del Convenio Colectivo , la vacante nº NUM000 de la categoría de DIPLOMADO DE ENFERMERÍA, vinculada a la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2002.

3º.- Por escrito de la demandada de fecha 1/09/2016 (folio 224), se comunica a la actora, en síntesis, que de conformidad con lo establecido en el art. 49.1 del ET , resuelve declarar extinguida la relación laboral con efectos del 30/09/2016.

4º.- Por resolución de 22/07/2016 de la Dirección General de Función Pública, se procede a la adjudicación de destinos al personal seleccionado correspondiente a la convocatoria de Oferta de Empleo Público de OPE, para personal laboral, aprobada por ORDEN de 03-04-2009 de la Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno, siendo adjudicado el NPT NUM000 a Dña. Elena de Pablo Cenalmor (folios 240 y 241)".

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia con fecha 16 de noviembre de 2017 , en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que estimamos en parte el Recurso de Suplicación número 549/2017 formalizado por la LETRADA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, contra la sentencia de fecha 21 de abril de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social número 21 de los de Madrid , en sus autos número 1037/2016, seguidos a instancia de DOÑA Flor frente a la CONSEJERÍA DE SANIDAD DE LA COMUNIDAD DE MADRID, en reclamación por despido y revocamos la resolución impugnada, declarando la procedencia del cese de la actora y condenando a la recurrente al pago de una indemnización por dicho cese en cuantía de DIEZ MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y TRES EUROS CON VEINTISIETE CÉNTIMOS (10.453,27 euros). Sin costas".

TERCERO .- Contra la sentencia dictada en suplicación, la Letrada Sra. Yanguas España, en representación de la Conserjería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, mediante escrito de 10 de enero de 2018, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 29 de junio de 2017 . SEGUNDO.- Se alega la infracción del art. 49.1.c) ET , en relación con el art. 15 del mismo texto legal , e indebida aplicación del art. 52.1.b) ET, en relación con las cláusulas primera, tercera, cuarta y quinta de la Directiva 1999/79 CE, todo ello en relación con el art. 24 CE .

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 24 de mayo de 2018 se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO .- No habiéndose personado la parte recurrida, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso.

SEXTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 12 de junio actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Términos del debate casacional.

La cuestión a decidir en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si procede el abono de la indemnización prevista para el despido por causas objetivas cuando lo que acaece es que finaliza un contrato de interinidad por vacante como consecuencia de que la plaza, adscrita a una oferta pública de empleo, es ocupada por quien la ha obtenido tras superar las pruebas convocadas al efecto.



1. Los hechos litigiosos.

Más arriba han quedado reproducidos en su integridad los hechos que la sentencia de instancia considera probados, sin que hayan sido combatidos ante la Sala de segundo grado. Dados los términos del debate suscitado ante esta Sala, ahora debemos resaltar los aspectos de ellos que resultan relevantes:

16 noviembre 2011: la trabajadora es contratada para desempeñar la plaza, vacante, de Diplomada en Enfermería nº NUM000 (Servicio Madrileño de Salud), dependiente de la Comunidad Autónoma de Madrid (Consejería de Sanidad). Se trata de plaza adscrita a la Oferta de Empleo Público (OEP) correspondiente al año 2002.

22 julio 2016: la Dirección General de Función Pública adjudica destino a quienes han obtenido plaza en la referida OEP.

1 septiembre 2016: la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid comunica a la trabajadora que la plaza por ella desempeñada ha sido adjudicada a una tercera persona y que el 30 de septiembre queda extinguida su vinculación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 49.1.c ET .

2. Sentencia del Juzgado de lo Social.

Mediante su sentencia de fecha 21 de abril de 2017 el Juzgado de lo Social nº 21 de Madrid estima la demanda, que había solicitado la declaración de improcedencia del despido por causas objetivas. Sus núcleos argumentales son los siguientes:

A) Ha existido una interinidad por vacante que finaliza por la causa específica prevista al celebrarse (la cobertura del puesto de trabajo por el procedimiento correspondiente).

B) Sin embargo, se ha incumplido el art. 70 EBEP , al haber durado más de tres años la interinidad. El transcurso del plazo del art. 70 EBEP ("improrrogable" y "máximo") propicia que el contrato se haya convertido en indefinido no fijo, pues desaparece la justificación de la temporalidad.

C) Es aplicable la doctrina, contenida en el Voto Particular a la STS que menciona, acerca de la necesidad de amortizar (mediante despido objetivo o colectivo) el puesto de trabajo que se ocupaba en régimen de interinidad por vacante cuando pasa a desempeñarla su titular.

D) Considera que la STS 24 junio 2014 (caso Universidad Politécnica) rectifica la doctrina sobre extinción de la interinidad por vacante y obliga a aplicar las normas del despido colectivo u objetivo.

E) La STJUE 14 septiembre 2016 (De Diego Porras I) y la posterior STSJ Madrid de 5 octubre 2016 abocan a considerar que había causa para el despido objetivo, pero el incumplimiento de los requisitos propios del mismo (en especial, ausencia de puesta a disposición de la indemnización de 20 días por año de servicio) abocan a la improcedencia del cese. De ello deriva la obligación de readmitir o de abonar a la trabajadora una indemnización de 14.678,88 euros.

3. Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ.

Mediante su sentencia 709/2017 de 16 de noviembre la Sala de lo Social del TSJ de Madrid estima parcialmente el recurso de suplicación formalizado por la Comunidad de Madrid (rec. 549/2017), pues considera que el cese es procedente y reconoce en favor de la trabajadora una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, equivalente a 10.453,27 euros. Sus núcleos argumentales son los siguientes:

A) Es inaplicable el artículo 70 EBEP , norma referida a la incorporación de personal de nuevo ingreso y no a la consolidación de empleo. El plazo de tres años, por tanto, no opera como límite a la duración del contrato de interinidad por vacante.

B) Siendo lícita la contratación de interinidad desplegada y la causa de terminación invocada, hay que trasladar al caso la doctrina sentada por la STJUE de 14 septiembre 2016.

C) La Directiva 1999/70 es directamente aplicable; la no discriminación entre trabajadores temporales y fijos conduce a equiparar las consecuencias del cese con las de un despido objetivo.

4. Recurso de casación unificadora.

Con fecha 10 de enero de 2018 la Letrada de la Comunidad de Madrid, en la representación que ostenta, presenta recurso de casación unificadora frente a la sentencia de suplicación.

Denuncia que la sentencia recurrida infringe el artículo 52.c) ET y preceptos concordantes. Argumenta que la ausencia de indemnización al término de la interinidad no colisiona con el principio de igualdad y no discriminación. Por todo ello interesa que se acepte su recurso y se dicte sentencia estableciendo como



doctrina que la finalización del contrato de interinidad por vacante no da lugar a la indemnización de 20 días por año trabajado, sino que debe estar a lo previsto en el artículo 49.1.c ET .

Descarta la comparación entre el cese válido en un contrato temporal y un despido objetivo. También pone de relieve la diferencia entre la interinidad y otros contratos temporales, con mayores posibilidades de abuso. Sostiene que no es aplicable la doctrina de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 a la extinción de los contratos de interinidad por vacante.

5. Informe del Fiscal.

Con fecha 4 de abril de 2019 el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe contemplado en el artículo 226.3 LRJS . Considera concurrente la contradicción y se inclina por el éxito del recurso, porque la materia relativa a la indemnización por cese de los contratos temporales como el de interinidad está regulada de manera expresa por la legislación nacional.

Y las SSTJUE de 5 junio 2018 y 21 noviembre 2018 han proclamado la compatibilidad de esa regulación con la Directiva 1999/70. Subraya que en el caso partimos de un contrato considerado como válido por la sentencia recurrida, discutiéndose solo si procede abonar la indemnización de 20 días por año contemplada en la STJUE de 2016.

SEGUNDO.- Análisis de la contradicción.

Aunque no ha sido cuestionada en el proceso, por constituir un requisito de orden público procesal, debemos comprobar que las sentencias opuestas en el recurso de casación unificadora son contradictorias en los términos que el legislador prescribe.

1. El presupuesto del artículo 219.1 LRJS .

El artículo 219 LRJS exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales".

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales.

2. Sentencia referencial.

Para fundamentar el recurso y cuestionar la aplicación de la mencionada sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, el recurso invoca de contraste la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de 29 de junio de 2017 (rec. 429/17).

Declara ajustada a Derecho la extinción del contrato de interinidad por vacante de la trabajadora demandante, sin derecho a indemnización por las razones que señala.

Considera que el hecho de que el contrato de interinidad por vacante haya durado más de 3 años no lo convierte en indefinido no fijo, porque el art. 70 EBEP no resulta de aplicación ya que va referido al personal de nuevo ingreso en las Administraciones Públicas, y en consecuencia, entiende que el cese se ha realizado con arreglo al art. 15 ET y RD 2728/1998, descartando que proceda la indemnización porque dicho tipo contractual se encuentra excluido expresamente por el art. 15.1.c) ET , lo cual tiene su razón de ser en la propia naturaleza del contrato interino (que está cubriendo una relación suspendida y por tanto no hay precariedad que se deba compensar).

3. Consideraciones específicas.

El análisis comparativo de ambas sentencias conduce a considerar que concurre la contradicción en la concreta cuestión que se trae a examen de la Sala, ya que las respectivas sentencias ante supuestos que guardan la sustancial identidad, alcanzan soluciones divergentes:

?????En ambos casos las respectivas demandantes, vinculadas a la CAM con contratos de interinidad ven extinguidos sus contratos con ocasión de un proceso selectivo vinculado a una oferta de Empleo Público.



?????Ambas trabajadoras reclaman judicialmente por despido improcedente, no obstante haber sido cubiertas las plazas que venían ocupando de manera interina, por las personas que resultaron adjudicatarias tras superar sendos procesos selectivos.

?????Las dos resoluciones declaran los ceses ajustados a Derecho, pero mientras la sentencia recurrida reconoce el derecho a 20 días de indemnización, la de contraste no reconoce derecho a ninguna indemnización.

En suma, ante la cuestión relativa a la indemnización que corresponde por la extinción procedente de un contrato de interinidad por vacante, la sentencia recurrida considera aplicable la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y declara una indemnización de 20 días por año de servicio, mientras que en la de contraste, se descarta la aplicación de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016.

TERCERO.- Doctrina sobre indemnización por fin regular del contrato de interinidad por vacante.

En su único motivo de recurso, la Comunidad de Madrid denuncia la infracción del artículo 49.1.c) ET en relación con la doctrina del TJUE sobre la Directiva 1999/70/CE que incorpora el Acuerdo Marco sobre trabajos de duración determinada.

Estamos ante cuestión abordada ya en múltiples ocasiones, por lo que la solución que ahora damos a este problema debe alinearse con lo que hemos sostenido en tales casos. Nuestra doctrina es el resultado obligado de la evolución interpretativa plasmada en un pequeño grupo de sentencias, que recordamos seguidamente.

1. STJUE 14 septiembre 2016 (De Diego Porras I, C-596/14).

La STJUE en que se basa la ahora recurrida sostuvo la existencia de una discriminación de los trabajadores temporales en caso de no reconocérseles una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de prestación de servicios.

El Tribunal de Justicia se declaraba en el ap. 36 "que existe una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos, en la medida que, a diferencia de los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido, los trabajadores con contrato de interinidad no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato, con independencia de la duración de los servicios prestados".

Esta STJUE hizo dudar de si, a la luz de la Directiva, sería exigible que, en todo caso, la extinción de un contrato temporal por cumplimiento de su finalidad debe llevar aparejado el derecho a una indemnización y, en tal supuesto, si dicha indemnización debe establecerse de forma análoga a la que el mismo ordenamiento establece para las demás causas de extinción de los contratos de trabajo. Ello abocaba, no sólo a la aplicación de la indemnización de 20 días para el caso de los contratos de interinidad, sino a que, por las mismas razones, se pusiera en cuestión la diferencia respecto de las otras dos modalidades de contrato temporal que tienen fijada una indemnización de 12 días (8 días, en la regulación anterior), como sucede con el contrato para obra o servicio.

2. STJUE de 5 de junio de 2018 (Grupo Norte Facility).

Hay que comenzar señalando que una cuestión emparentada con la aquí debatida fue examinada como prejudicial por la STJUE de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility C- 574/16 , referida a contrato de relevo, que se pronunció en los siguientes términos:

"A este respecto, es necesario señalar que el abono de una indemnización como la adeudada por Grupo Norte con ocasión de la finalización del contrato del Sr. Javier , el cual estaba previsto, desde el momento de su conclusión, que finalizaría con ocasión del acceso a la jubilación completa de la trabajadora a la que sustituía, 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 "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 recogidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores , 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. Como se deduce de las explicaciones del Gobierno español, recordadas en el apartado 55 de la presente sentencia y como subrayó, en esencia, la Abogado General



en el punto 60 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 trabajado en la empresa en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo. Por consiguiente, en estas circunstancias, cabe considerar que el objeto específico de las indemnizaciones previstas en el artículo 49, apartado 1, letra c), y en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, cuyo abono forma parte de contextos fundamentalmente diferentes, constituye una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida".

Con tales fundamentos, la referida sentencia acabó declarando que "procede responder a las cuestiones prejudiciales primera y segunda que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional según la cual la indemnización abonada a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador que se jubila parcialmente, como el contrato de relevo controvertido en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, es inferior a la indemnización concedida a los trabajadores con contrato de duración indefinida con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva".

3. STJUE de junio de 2018 (Montero Mateos).

La STJUE (Gran Sala) de 5 de junio de 2018 (C-677/16, Montero Mateos) resulta especialmente interesante para nuestro supuesto, dada la similitud del problema suscitado. Tras breve contrato de sustitución, en febrero de 2008 la trabajadora comienza a interinar una plaza vacante, afecta a la convocatoria de consolidación de empleo para auxiliares hostelería activada en octubre de 2009; en julio de 2016 el proceso finaliza desfavorablemente para la trabajadora y es cesada a final de septiembre

Siguiendo las pautas de la STJUE dictada en la misma fecha y ya reseñada, concluye que el Derecho de la UE no se opone a la regulación conforme a la cual se carece de derecho a indemnización cuando finaliza un contrato de interinidad por vacante, mientras que sí la perciben los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

Sin perjuicio de lo anterior "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". Recordemos el tenor de su parte dispositiva:

La cláusula cuarta, apartado 1 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el Anexo de la Directiva 1997/70 del Consejo, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata el litigio principal, al vencer el término por el que esos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

4. STJUE 21 noviembre 2018 (De Diego Porras II, C-619-17)).

Aunque el TJUE no lo expresó directamente, con las dos últimas sentencias referidas, se produce una rectificación de la doctrina expresada en la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (en la que se basó la ahora recurrida) en la medida en que el TJUE niega que quepa considerar contraria a la Directiva la norma que permite que la extinción regular del contrato de trabajo temporal no dé lugar a la indemnización que se otorga a los despidos por causas objetivas.

Se solventa así el equívoco que se plasmaba en la de STJUE de 14 de septiembre de 2016, para partir ya, acertadamente, de que la indemnización del art. 53.1 b) ET se reconoce siempre en caso de despido objetivo con independencia de la duración determinada o indefinida del contrato de trabajo. Decisión ratificada por la posterior STJUE de 21 de noviembre de 2018 (Asunto De Diego Porras II) en respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Auto de esta Sala de 25 de octubre de 2017.

5. STS 207/2019 de 13 marzo (De Diego Porras).



En aplicación de todo ello, nuestra STS (Pleno) 207/2019 de 13 de marzo (rec. 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".

6. STS 322/2019 de 24 abril (rec. 1001/2017).

La STS 322/2019 de 24 abril (rec. 1001/2017), también del Pleno de esta Sala, ha abordado un supuesto en el que podría dudarse si el artículo 70 EBEP incidía en la solución, manifestando lo siguiente:

Respecto al alcance que posea la superación del plazo de tres años contemplado en el art. 70 del EBEP , precepto citado en el análisis de la contradicción de las sentencias comparadas, aunque no sea objeto de censura jurídica como es de ver del motivo único de censura jurídica, cuarto del recurso, ha de señalarse que dicho precepto va referido a "la ejecución de la oferta de empleo público".

El plazo de tres años a que se refiere el art. 70 del EBEP referido, no puede entenderse en general como una garantía inamovible pues la conducta de la entidad empleadora puede abocar a que antes de que transcurra dicho plazo, se haya desnaturalizado el carácter temporal del contrato de interinidad, sea por fraude, sea por abuso, sea por otras ilegalidades, con las consecuencias que cada situación pueda comportar; al igual que en sentido inverso, el plazo de tres años no puede operar de modo automático.

En suma, son las circunstancias específicas de cada supuesto las que han de llevar a una concreta conclusión.

CUARTO.- Resolución.

1. Estimación del recurso.

De cuanto se lleva expuesto constituye consecuencia lógica concluir que el planteamiento de la sentencia recurrida es erróneo y necesita ser casado. En efecto, 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; en el caso de la interinidad, esa indemnización es inexistente. En modo alguno puede anudarse a la válida extinción de este tipo de contratos la indemnización prevista por la Ley para supuestos radicalmente distintos como son las causas objetivas contempladas en el artículo 52 ET .

La doctrina del TJUE que aplica la sentencia recurrida, como queda expuesto, ha sido reformulada por el mismo Tribunal, de manera que nuestra sentencia, como es obligado, debe resolver conforme a ella, tal y como el Ministerio Fiscal advierte en su Informe.

Recalquemos que en el presente caso no se cuestiona ni la regularidad del contrato de interinidad, ni la legitimidad del cese, ni siquiera la eventual aplicación del artículo 70 EBEP , que la propia sentencia recurrida descarta y coincide en ello con la de contraste.

Digamos asimismo que acierta la sentencia de contraste cuando evita parificar el régimen extintivo de los contratos indefinidos no fijos (que presuponen la existencia de irregularidades) con el de los de interinidad, pues se trata de supuestos diversos. La STS 252/2018 de 2 abril (rec. 27/2017) examina la diferencia existente entre ambos colectivos (indefinidos no fijos, interinos); y, tras analizar la evolución que nuestra propia jurisprudencia ha seguido, concluye que "la figura del indefinido no fijo tiende a alejarse de la interinidad por vacante y a aproximarse hacia la del trabajador fijo, sin perjuicio de que la plaza que ocupe (al margen del reflejo que ello posea en la RPT) deba ser objeto de amortización (previo cumplimiento de los trámites del despido objetivo o colectivo) o de convocatoria (abocando, en su caso, a la extinción indemnizada del contrato)".

2. Alcance de la estimación.

A) Al contener doctrina errónea la sentencia recurrida, debemos proceder conforme a las previsiones legales para los casos de estimación del recurso. 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 consiguiente anulación de la sentencia recurrida.

Como ya ha dicho la STS 306/2019 de 10 abril (rec. 306/2019), "todo ello nos lleva a negar que pueda considerarse aplicable la indemnización de 20 días, establecida para los despidos objetivos, a los supuestos de terminación regular de los contratos temporales".

B) El artículo 228.2 LRJS comienza disponiendo que si la sentencia del Tribunal Supremo declarara que la recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas



particulares creadas por la sentencia impugnada. En nuestro caso, eso significa que el recurso de suplicación interpuesto por la Comunidad de Madrid debe ser estimado en su integridad, y no solo de modo parcial como había hecho la sentencia revocada. De este modo, a la anulación de la sentencia de suplicación debemos añadir la revocación de la sentencia del Juzgado de lo Social y la íntegra desestimación de la demanda por despido.

C) También prescribe el artículo 228.2 LRJS que en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se resolverá lo que proceda sobre consignaciones, aseguramientos, costas, honorarios y multas, en su caso, derivados del recurso de suplicación de acuerdo con lo prevenido en esta Ley. Si se hubiere constituido depósito para recurrir, se acordará la devolución de su importe.

Puesto que la sentencia de suplicación no había dispuesto la imposición de costas, su casación carece de consecuencias en ese sentido.

Puesto que el artículo 229.2 LRJS exime del depósito y de la consignación a la Comunidad Autónoma, carece de sentido a cualquier pronunciamiento sobre el particular,

D) Por otro lado, las previsiones del artículo 235.1 LRJS comportan que no debemos realizar pronunciamiento alguno imponiendo las costas derivadas del recurso de casación que ahora decidimos.

FALLO

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

- 1) Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, representada y defendida por la Letrada Sra. Yanguas España.
- 2) Casar y anular la sentencia 709/2017 de 16 de noviembre dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid (rec. 549/2017).
- 3) Resolviendo el debate en suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por la citada Consejería de Sanidad.
- 4) Revocar la sentencia dictada el 21 de abril de 2017 por el Juzgado de lo Social nº 21 de Madrid, en los autos nº 1037/2016, seguidos a instancia de D^a Flor contra dicha recurrente, sobre despido.
- 5) Desestimar la demanda por despido interpuesta por la Sra. Flor, absolviendo a la entidad demandada.
- 6) No realizar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas, depósito o consignación de cantidades, como consecuencia de los recursos que ahora resolvemos.

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

Así se acuerda y firma.