



Roj: **STS 2796/2019 - ECLI:ES:TS:2019:2796**

Id Cendoj: **28079140012019100563**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **12/07/2019**

Nº de Recurso: **101/2018**

Nº de Resolución: **581/2019**

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

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 11866/2017,**
STS 2796/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 101/2018

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. 581/2019

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

En Madrid, a 12 de julio de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Agencia para la Reeducación y Reinserción del Menor Infractor de la Comunidad de Madrid, representada y defendida por la Letrada Sra. Ríos Sánchez, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 30 de octubre de 2017, en el recurso de suplicación nº 767/2017, interpuesto frente a la sentencia dictada el 7 de marzo de 2017 por el Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid, en los autos nº 1058/2016, seguidos a instancia de D^a Clemencia contra dicha recurrente, sobre despido.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Con fecha 7 de marzo de 2017, el Juzgado de lo Social núm. 23 de Madrid, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que desestimando la excepción de indebida acumulación de acciones, desestimo la pretensión principal de declaración de improcedencia del despido deducida en la demanda promovida por D^a Clemencia, frente a la AGENCIA PARA LA REEDUCACIÓN Y REINSERCIÓN DEL MENOS INFRACTOR, inexistente el despido alegado por haberse producido la válida extinción del contrato de trabajo de interinidad suscrito por las partes en su día; y estimando la pretensión de reconocimiento de



indemnización por la extinción del contrato de trabajo, condeno a la demandada a abonar a la actora una indemnización por importe, de 7.325,50 €, por consecuencia de la extinción de su contrato de trabajo".

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.- Que la actora ha venido prestando sus servicios en la Residencia Infantil Acogida "Isabel Clarea Eugenia", con antigüedad de 7 de agosto de 2009, con la categoría profesional de Auxiliar de Hostelería, percibiendo un salario mensual, de 1.469,20 €, con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias.

2º.- Que la relación laboral nació y se formalizó mediante la suscripción, de un contrato de interinidad, para la Residencia Infantil Acogida "Isabel Clarea Eugenia", especificándose que para ocupar "la vacante número NUM000", vinculada a la Oferta de Empleo Público del año 2000 y que el contrato "se extinguirá de acuerdo con lo previsto en el art. 8.1.c) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre".

3º.- Que por escrito de 22 de septiembre de 2016, le fue comunicado a la actora que, el 30 de septiembre de 2016, finalizaba su contrato de trabajo, al haberse adjudicado el NPT NUM000 de la categoría profesional de Auxiliar de Enfermería en el proceso selectivo extraordinario de consolidación.

4º.- Que por Orden de 3 de abril de 2009, de la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior (BOCM de 29/06/2009), se convocó un proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de Auxiliar de Enfermería (Grupo IV, Nivel 3, Área D).

5º.- Que por Resolución, de 27 de julio de 2016, de la Dirección General de Función Pública (BOCM 29/07/2016) se resolvió el proceso de referencia, resolviendo adjudicar destino a los aspirantes que han superado el proceso selectivo y que se relacionan en el Anexo I de esa Resolución, en el cual consta adjudicada la plaza que ocupaba la actora, con nº de orden 453, a DNI NUM001, Loreto, Turno L, N.P.T. NUM000, Consejería/Organismo/Ente: Agencia Madrileña de Atención Social, Adscripción: R.I. Isabel Clara Eugenia, 100,00% de jornada.

6º.- Que en fecha 25 de octubre de 2016, la actora registró escrito de reclamación previa".

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 30 de octubre de 2017, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por AGENCIA PARA LA REEDUCACIÓN Y REINSERCIÓN DEL MENOR INFRACTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid en fecha 7 de marzo de 2.017 en autos 1058/2016 seguidos a instancia de Dª Clemencia contra la recurrente, y en consecuencia confirmamos. dicha sentencia. La parte recurrente deberá abonar al letrado del actor la suma de 600 € en concepto de honorarios por la impugnación del recurso".

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, la Letrada Sra. Ríos Sánchez, en representación de la Agencia para la Reeducción y Reinserción del Menor Infractor de la Comunidad de Madrid, mediante escrito de 11 de diciembre de 2017, 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, arts. 4.2 y 8.1.c) RD 2720/1998.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 20 de abril 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.- De conformidad con lo interesado por el Ministerio Fiscal, mediante Providencia de 28 de mayo de 2018 se acordó la suspensión del procedimiento por su conexión con la solicitud de cuestión prejudicial formulada por esta Sala Cuarta ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea mediante Auto de 25 de octubre de 2017 (en el seno del recurso 3970/2016).

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

SÉPTIMO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 9 de julio 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 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 el Tribunal de segundo grado. Dados los términos del debate suscitado ante esta Sala, ahora debemos resaltar los aspectos de ellos que resultan relevantes:

3 abril 2009: aprobación de Orden (Consejería de Justicia, Presidencia e Interior) convocando proceso extraordinario de consolidación de empleo para acceso a plazas laborales en la Comunidad de Madrid (CAM).

7 agosto 2009: la trabajadora suscribe contrato de interinidad por vacante para desempeñar la plaza de Auxiliar nº NUM000 (Residencia Infantil Acogida "Isabel Clara Eugenia"), dependiente de la CAM.

27 julio 2016: Resolución (Dirección General de Función Pública) poniendo fin al proceso extraordinario de consolidación de empleo, incluyendo la plaza en cuestión.

22 septiembre 2016: la CAM comunica a la trabajadora que su plaza se ha adjudicado a la persona que la ha obtenido a resultas del proceso extraordinario de consolidación de empleo desarrollado.

2. Sentencia del Juzgado de lo Social.

Disconforme con su cese, la trabajadora presenta demanda interesando que se declare improcedente el despido o que, subsidiariamente, se le abone la indemnización de 20 días por año establecida por el TJUE a fin de evitar la discriminación entre trabajadores fijos y temporales.

Mediante su sentencia 93/2017 de 7 de marzo el Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (proc. 1058/2016) adopta una triple decisión: 1) Desestima la excepción opuesta de falta de acción; 2º) Desestima la pretensión principal de que se califique el cese como despido improcedente; 3) Estima la pretensión subsidiaria sobre indemnización de 20 días por año trabajado. Sus núcleos argumentales son los siguientes:

A) Hay que rechazar la existencia de una indebida acumulación de acciones; la reclamación de la indemnización por cese es una pretensión accesorio, tal y como se desprende de las SSTS 14 de octubre de 2013 (rec. 068/2013) y 6 de octubre de 2015 (rec. 2592/2014), contrarias a dividir la continencia de la causa para obligar a tratar en procesos distintos los efectos y consecuencias de una misma y única extinción contractual objeto de impugnación.

B) 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). No puede hablarse de despido sino de válida extinción de la relación laboral por haber quedado cubierta a plaza mediante el procedimiento correspondiente. "Concurriendo la circunstancia que permite la terminación del contrato de interinidad prevista, no cabe tachar de despido lo que simplemente es una válida comunicación de terminación del contrato por estar ajustada a lo pactado (art. 49.1.b ET)".

C) Tampoco puede entenderse que el transcurso de un plazo superior a tres años (contemplado en el art. 70 EBEP) desnaturalice el tipo de vínculo "pues el incumplimiento de ese plazo por la demandada no equivale ni significa la existencia de un fraude de ley en la contratación, la cual obedecía a una causa real y necesidad de cubrir una plaza interinamente vacante mientras se tramitaba su cobertura por los procedimientos reglados, finalidad que no se ha tratado de burlar por no haberse respetado el prudencial plazo para ello que establece la Ley, todo ello al margen de los efectos que en otro orden pueda producir ese incumplimiento".

D) La STJUE 14 septiembre 2016 (C-596/14, De Diego Porras I) alberga doctrina aplicable al caso. "Aun declarando la inexistencia de un despido improcedente y, por tanto, la existencia de una válida terminación del contrato de trabajo de interinidad en plaza vacante de la actora, se condena a la demandada a abonarle una indemnización de 20 días del salario".

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

Así como la trabajadora se aquieta con la desestimación de su pretensión principal (quedando firme, por tanto, el pronunciamiento respecto del despido) la CAM presenta recurso de suplicación en el que solo ataca la condena al pago indemnizatorio (quedando incólume, por tanto, la decisión del Juzgado referida a la viabilidad de la doble petición contenida en la demanda).

Mediante su sentencia de 30 de octubre de 2017 la Sala de lo Social del TSJ de Madrid desestima el recurso de suplicación formalizado por la CAM (rec. 767/2017) y confirma su derecho a percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio.



Reitera el criterio sentado por una anterior STSJ Madrid, basada en la supremacía del Derecho de la UE y en la doctrina de la STJUE en el caso De Diego Porras (C-596/14 , de 14 septiembre 2016). Eso hace que deba desplazarse lo previsto en el artículo 49 ET para dar paso a las consecuencias derivadas de la Directiva 1999/70 sobre trabajos de duración determinada.

Considera que no es necesario plantear nueva cuestión prejudicial, pese a que conoce que sí lo ha hecho la Sala Cuarta del Tribunal Supremo y anuda la imposición de costas a la desestimación del recurso.

4. Recurso de casación.

Con fecha 11 de diciembre de 2017 la Letrada de la CAM, en la representación que ostenta, presenta recurso de casación unificador frente a la sentencia de suplicación.

Denuncia que la sentencia recurrida infringe, por inaplicación, el artículo 49.1.c ET así como su desarrollo reglamentario, al tiempo que extiende erróneamente la doctrina de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 a la extinción de los contratos de interinidad por vacante.

Subraya que no cabe comparar un despido objetivo con la válida finalización de un contrato de trabajo temporal, con independencia de que al amparo de ambos se realicen las mismas funciones. Concluye 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 la de la sentencia referencial: que la finalización del contrato de interinidad por vacante no da lugar a la indemnización de 20 días por año trabajado, sino que debe estarse a lo previsto en el artículo 49.1.c ET .

5. Informe del Ministerio 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 . 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.

SEGUNDO.- Análisis de la contradicción.

Por constituir un requisito de orden público procesal, debemos comprobar que las sentencias opuestas 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). Estima en parte el recurso de suplicación de la Consejería de la CAM, y declara ajustada a Derecho la extinción del contrato de interinidad por vacante de la trabajadora demandante, sin derecho a indemnización.

La sentencia considera que el hecho de que el contrato de interinidad por vacante haya durado más de tres 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.



Asimismo, descarta que proceda la indemnización porque para dicho tipo contractual se encuentra excluido expresamente por el art. 49.1.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 consideración de la Sala, ya que las respectivas sentencias ante supuestos que guardan la sustancial identidad, alcanzan soluciones divergentes. 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 servicios, mientras que la de contraste la descarta.

Como expone el Ministerio Fiscal, existe contradicción porque en ambos casos se extingue un contrato de interinidad por la cobertura de la vacante, extinción considerada ajustada a derecho, pero en la recurrida se entiende que procede una indemnización de 20 días por año trabajado por esa extinción en aplicación de la STJUE de 14.9.2016 aunque hubiera sido contratada con posterioridad, y en la de contraste no reconoce indemnización alguna y aplica el artículo 49.1 del ET .

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

En su único motivo de recurso, la CAM denuncia la infracción del artículo 49.1.c) ET en relación su desarrollo reglamentario, e insiste en la errónea interpretación de la doctrina acuñada por la STJUE de 14 septiembre 2016.

La solución que ahora damos a este problema es el resultado 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 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).

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. Paulino , 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 I, C-619-17)).

Aunque el TJUE no lo expresó directamente, con la referida sentencia y la dictada el mismo día en el asunto Montero Mateos C-677/16, se produjo 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



más reciente 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, por otro lado, 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 también que en el presente caso no se cuestiona ni la regularidad del contrato de interinidad, ni la legitimidad del cese. El debate que se nos traslada es solamente el referido a la indemnización; no debemos examinar las cuestiones resueltas por el Juzgado y que han quedado incontrovertidas (validez del contrato temporal y de su extinción; legitimidad de reclamar no solo por despido sino también por indemnización). Ni siquiera, pues, hemos de reiterar los razonamientos acerca de la neutralidad que el art. 70 EBEP posee sobre el tema, tal y como certeramente ya dijo la sentencia del Juzgado de lo Social.

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, 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 CAM debe ser estimado. De este modo, a la anulación de la sentencia de suplicación



debemos añadir la parcial revocación de la sentencia del Juzgado de lo Social, que había desestimado la demanda por despido pero acogido la pretensión indemnizatoria.

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 había impuesto las costas a la CAM (seiscientos euros), su casación comporta que las mismas queden sin efecto.

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 Agencia para la Reeducción y Reinserción del Menor Infractor de la Comunidad de Madrid, representada y defendida por la Letrada Sra. Ríos Sánchez.

2) Casar y anular la sentencia 914/2017 de 30 de octubre dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación nº 767/2017 .

3) Resolviendo el debate en suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por la referida entidad pública.

4) Revocar parcialmente la sentencia 93/2017 dictada por el Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid con fecha 7 de marzo , resolviendo la demanda presentada por D^a Clemencia contra la Agencia para la Reeducción y Reinserción del Menor Infractor de la Comunidad de Madrid, quedando firme sus pronunciamientos sobre inexistencia de indebida acumulación de acciones y desestimación de la demanda por despido, pero anulada la condena al abono de la indemnización recogida en el fallo.

5) Desestimar la petición subsidiaria de indemnización contenida en la demanda de la Sra. Clemencia .

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.