



Roj: **STS 1206/2020 - ECLI:ES:TS:2020:1206**

Id Cendoj: **28079140012020100234**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **13/05/2020**

Nº de Recurso: **1102/2018**

Nº de Resolución: **324/2020**

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

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 14423/2017,**
STS 1206/2020

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1102/2018

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

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 324/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D^a. María Luz García Paredes

D. Ricardo Bodas Martín

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 13 de mayo de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Servicio Madrileño de Salud, representado y defendido por la Letrada Sra. Sempere Vaquera, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 19 de diciembre de 2017, en el recurso de suplicación nº 418/2017, interpuesto frente a la sentencia dictada el 27 de febrero de 2017 por el Juzgado de lo Social nº 41 de Madrid, en los autos nº 996/2016, seguidos a instancia de D^a Erica contra dicho recurrente, sobre despido.

Ha comparecido en concepto de recurrida D^a Erica, representada y defendida por el Letrado Sr. Palmeiro Gil.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 27 de febrero de 2017, el Juzgado de lo Social núm. 41 de Madrid, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que desestimando como desestimo la demanda de despido formulada por Doña Erica contra Hospital General Universitario Gregorio Marañón, debo absolver y absuelvo a éste de los pedimentos de aquella".



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.- Doña Erica vino prestando servicios para Hospital General Universitario Gregorio Marañón, desde el 3 de marzo de 2003, con la categoría profesional de Auxiliar de Hostelería.

2º.- Dicha prestación se constituyó en virtud de contrato de interinidad suscrito el 28 de febrero de 2003 para cobertura de vacante número NUM000 de la categoría de Auxiliar de Hostelería, vinculada a la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2002.

3º.- Mediante Orden de 3 de abril de 2009, de la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior, se convocó proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de Diplomada de Enfermería, Auxiliar de Hostelería y Auxiliar de Enfermería, en virtud de lo dispuesto en la disposición transitoria undécima del vigente. Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, y previo dictamen de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del referido Convenio Colectivo, en sesión celebrada el día 13 de marzo de 2009.

4º.- Por Resolución de 22, 27 y 29 de julio de 2016, de la Dirección General de Función Pública se procedió a la adjudicación de destinos correspondiente al proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de Diplomada de Enfermería, Auxiliar de Hostelería y Auxiliar de Enfermería, con efectos de 1 de octubre de 2016.

5º.- El puesto de trabajo NUM000, fue adjudicado a Doña Mariana que suscribió contrato de trabajo indefinido el 3 de agosto de 2016 con Hospital General Universitario Gregorio Marañón, con efectos de 1 de octubre de 2016.

6º.- El 23 de agosto de 2016 el Hospital General Universitario Gregorio Marañón comunicó por escrito a Doña Erica que el 30 de septiembre de 2016 finalizaría su relación laboral por cumplimiento de la condición resolutoria pactada al producirse la cobertura definitiva del puesto de trabajo NUM000.

7º.- Doña Erica venía percibiendo una retribución salarial mensual prorrateada en el año 2016 de 1.557,43 euros.

8º.- El Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid. (BOOM 100/2005, de 28 de abril de 2005).

9º.- El 25 de octubre de 2016 se presentó 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 19 de diciembre de 2017, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Estimamos en parte el recurso de suplicación interpuesto por D^a Erica, contra la sentencia dictada el 27/2/2017 por el Juzgado de lo Social nº 41 de Madrid, en los autos 996/2016, seguidos a instancia de la recurrente, contra el SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD y, en su consecuencia, debemos revocar y revocamos en parte la resolución judicial recurrida y, con estimación en parte de la demanda debemos declarar que la decisión extintiva no constituye despido, condenando al SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD a que abone a la trabajadora la cantidad de 13.908,99 euros, en concepto de indemnización por la extinción de la relación laboral indefinida no fija, desestimando el resto de pedimentos de la demanda. Sin costas".

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, la Letrada Sra. Sempere Vaquera, en representación del Servicio Madrileño de Salud, mediante escrito de 1 de marzo 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 (R. 478/2017). SEGUNDO.- Se alega la infracción del art. 49 ET, arts. 15 ET y 4 y 8 RD 2720/1998.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 28 de junio 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.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar la suspensión del presente el recurso hasta que se pronuncie el TSJUE.

SEXTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 2 de abril actual.

Se inició la deliberación telemáticamente el día 2 de abril, en el estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2010, de 14 de marzo, con varias prórrogas, y se concluyó en la fecha de su firma.

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 (con duración superior a tres años) 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 la Sala de segundo grado. Dados los términos del debate suscitado ante esta Sala, ahora debemos resaltar los aspectos de ellos que resultan relevantes:

3 marzo 2003: la vacante de Auxiliar de Hostelería en el Hospital Gregorio Marañón nº NUM001, dependiente del Servicio Madrileño de Salud, es ocupada por la demandante a virtud de un contrato de interinidad.

3 abril 2009: la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior convoca proceso extraordinario de consolidación de empleo, de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid.

22, 27 y 29 julio 2016: la Dirección General de la Función Pública adjudica destinos correspondientes al proceso de consolidación de empleo.

3 agosto 2016: el puesto de trabajo nº NUM001 es adjudicado a una tercera persona.

30 septiembre 2016: la actora cesa en su actividad laboral.

2. Sentencia del Juzgado de lo Social.

Mediante su sentencia 87/2017 de 27 de febrero el Juzgado de lo Social nº 41 de Madrid (proc. 996/2016) desestima la demanda de despido interpuesta por la trabajadora.

Advierte que no cabe introducir causas de pedir nuevas respecto de las incorporadas a la demanda y que en ella se trata solo de examinar la licitud de que termine el contrato de interinidad sin abono alguno de indemnización.

Tras realizar extensas reflexiones acerca del alcance de la STJUE de septiembre de 2016 (caso De Diego Porras), concluye que el cese de la trabajadora no constituye un despido, al haberse cubierto el puesto que ocupaba la trabajadora demandante como consecuencia de la cobertura reglamentaria del puesto de trabajo.

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

Mediante su sentencia 824/2017-C de 19 de diciembre la Sala de lo Social del TSJ de Madrid (rec. 418/2017) estima parcialmente el recurso de suplicación formalizado por la trabajadora, advierte que no estamos ante un despido y le reconoce una indemnización de veinte días de salario por año de servicio.

La sentencia se limita a reproducir íntegramente lo resuelto en una ocasión anterior; parifica los supuestos de interinidad por vacante y los de contratos indefinidos no fijos; aplica el artículo 70 EBEP y considera que el transcurso del plazo de tres años desnaturaliza la interinidad por vacante, aplicando doctrina de esta Sala Cuarta sobre indemnización a indefinidos no fijos.

4. Recurso de casación unificadora.

Con fecha 1 de marzo 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 diversos preceptos del ET (arts. 15 y 49), del Convenio Colectivo y del Real Decreto sobre contratación temporal (arts. 4º y 8º).

Subraya que los fines de política legislativa explican que no se contemple indemnización para los casos en que el contrato de interinidad finalizado está al servicio del mantenimiento de un empleo fijo. 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 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, como sostiene la sentencia referencial.

5. Impugnación del recurso e Informe del Fiscal.



Con fecha 7 de agosto de 2018 el Abogado y representante de la trabajadora presenta escrito de impugnación al recurso de casación unificadora. Considera acertada la doctrina de la sentencia recurrida, seguida por otras muchas del propio TSJ de Madrid y advierte que así se deriva de la doctrina acuñada por la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14, asunto de Diego Porras).

Con fecha 15 de noviembre de 2018 la representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe contemplado en el artículo 226.3 LRJS. Se inclina por suspender el procedimiento para resolverlo de acuerdo con la doctrina que fije el TJUE en respuesta a la cuestión suscitada por esta Sala Cuarta.

SEGUNDO.- Análisis de la contradicción.

Por constituir un requisito de orden público procesal y por haberlo cuestionado la impugnante del recurso, 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, así como la doctrina sobre indemnización a indefinidos no fijos, el recurso invoca de contraste la sentencia 478/2017, dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid con fecha 29 de junio de 2017 (rec. 429/2017).

Estima en parte el recurso de suplicación de la Consejería de la CAM, y sin desconocer la doctrina de la Sala, declara adecuada 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 es inaplicable 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 consideración de la Sala, ya que las respectivas sentencias ante supuestos que guardan la sustancial identidad, alcanzan soluciones divergentes.

Así, 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 servicios, 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.

Como expone el Informe del Ministerio Fiscal, en ambos casos estamos ante una válida extinción de un contrato de interinidad tras un proceso de consolidación de empleo en el que la plaza que ocupaba la actora fue adjudicada a otro trabajador. Sin embargo, las sentencias a comparar llegan a resultados contradictorios en cuanto al derecho a recibir o no una indemnización. Así, mientras que la sentencia recurrida reconoce el derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado en aplicación de la STJUE de 14.9.2016, la sentencia



de contraste, de fecha posterior a tal sentencia del TJUE, no le reconoce indemnización alguna, aplicando el art. 49.1.c)ET.

Adicionalmente, mientras la sentencia recurrida considera, aunque de modo reflejo, aplicable el art. 70 EBEP, la de contraste rechaza ese juego.

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

La solución que ahora damos al problema suscitado es el resultado de la evolución interpretativa plasmada en un pequeño grupo de sentencias, que recordamos seguidamente, y ha sido asumida en numerosas ocasiones precedentes.

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. Jesús , 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, se 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 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 e su Informe.

Recalquemos también que en el presente caso no se cuestiona ni la regularidad del contrato de interinidad, ni la legitimidad del cese. Aquilatado ya por esta Sala el alcance del artículo 70 EBEP, es claro que no existe dato alguno del que podamos deducir que la interinidad se había desnaturalizado.

Digamos asimismo que yerra la sentencia recurrida cuando parifica 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, la estimación del recurso de casación para la unificación de la doctrina y la consiguiente anulación de la sentencia recurrida.

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 trabajadora debe ser desestimado. De este modo, a la anulación de la sentencia de suplicación debemos añadir la confirmación de la sentencia del Juzgado de lo Social, que había desestimado íntegramente 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 de Madrid, carece de sentido a cualquier pronunciamiento sobre el particular.

D) Por otro lado, las previsiones del artículo 235.1 LRJS comportan que no debamos 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 el Servicio Madrileño de Salud, representado y defendido por la Letrada Sra. Sempere Vaquera.
- 2) Casar y anular la sentencia 824/2017-C de 19 de diciembre, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (rec. 418/2017).
- 3) Resolviendo el debate en suplicación, desestimar el recurso de tal clase interpuesto por D^a Erica .
- 4) Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia 87/2017 de 27 de febrero, dictada por el Juzgado de lo Social nº 41 de Madrid (proc. 996/2016), en los autos seguidos a instancia de D^a Erica contra dicho el Servicio Madrileño de Salud, sobre despido.
- 5) 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.