



Roj: **STS 2646/2019 - ECLI:ES:TS:2019:2646**

Id Cendoj: **28079140012019100516**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **18/07/2019**

Nº de Recurso: **1010/2018**

Nº de Resolución: **598/2019**

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

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 439/2018,**  
**STS 2646/2019**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1010/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer

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

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

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

##### **Sentencia núm. 598/2019**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D<sup>a</sup>. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

D<sup>a</sup>. Maria Luz Garcia Paredes

En Madrid, a 18 de julio de 2019.

Esta Sala ha visto los recursos de casación para la unificación de doctrina interpuestos por D<sup>a</sup>. Alicia , representada y asistida por la letrada D<sup>a</sup>. María Dolores Moreno Leiva; y por la Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid, representada y asistida por la letrada de los Servicios Jurídicos de la Comunidad de Madrid, contra la sentencia dictada el 26 de enero de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 1052/2017 , que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 35 de Madrid, de fecha 30 de mayo de 2017 , recaída en autos núm. 1178/2016, seguidos a instancia de D<sup>a</sup>. Alicia , frente a la Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid, sobre Despido.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 30 de mayo de 2016 el Juzgado de lo Social nº 35 de Madrid dictó sentencia , en la que se declararon probados los siguientes hechos:



"PRIMERO.- Que la actora D<sup>a</sup> Alicia prestó servicios para la Entidad demandada Consejería de Educación Juventud y Deporte de la Comunidad Autónoma de Madrid desde 7.06.2008, categoría de Auxiliar de Obras y Servicios.

Su salario mensual prorrateado (ejercicio 2016) asciende a 780,42 €/mes prorrateado.

SEGUNDO.- Su prestación de servicios se basaba en un contrato de interinidad por vacante, con referencia a la plaza nº NUM000 , sujeta a una OPE de 1999.

TERCERO.- Que por Resolución de la Dirección General de Función Pública de fecha 27.10.2016 (BOCM 2.11.2016), se adjudican destinos como consecuencia del proceso selectivo extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de Auxiliar de Obras y Servicios (Grupo V, Nivel I, Área C), convocado por la Orden de 3.04.2009, de la entonces Consejería de Justicia y Administraciones Públicas.

CUARTO.- Que con fecha 21.11.2016 se le comunica la finalización del contrato de trabajo con fecha de efectos 30.11.2016, constando en la comunicación como causa del mismo la consignada en el contrato de trabajo.

QUINTO.- Que la citada plaza fue adjudicada a D<sup>a</sup> Constanza , a tales efectos el 4.11.2016 había suscrito contrato indefinido con la Entidad demandada y con referencia a la citada plaza.

No obstante y antes de tomar posesión material de la misma, el 23.11.2016 solicita excedencia por incompatibilidad que le fue concedida por Orden de 23.11.2016 dictada por el Consejero de Educación y Deporte y con reserva de la plaza.

SEXTO.- La aludida plaza ( NUM000 ) es ocupada actualmente por un nuevo contrato de interinidad.

SÉPTIMO.- Que previa reclamación administrativa formula demanda por despido y subsidiariamente solicita la indemnización de 20 días/año".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Que estimando como estimo la demanda de despido formulada por D<sup>a</sup> Alicia contra CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, debo declarar y declaro el mismo improcedente con condena a la demandada a que en el plazo de cinco días opte por la readmisión o bien le indemnice con la cuantía de ocho mil trescientos setenta y cinco euros con veintidós céntimos (8.375,22) (322 días).

Caso de optar por la readmisión deberá abonar salarios de tramitación desde 30 de noviembre de 2016 a la readmisión, a razón de un salario día de veintiséis euros con un céntimos (26,01)".

**SEGUNDO.-** La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad Autónoma de Madrid ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 26 de enero de 2018 , en la que consta el siguiente fallo:

"Estimamos parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por la LETRADA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, en la representación que ostenta, contra la sentencia dictada en 30 de mayo de 2017 por el Juzgado de lo Social núm. 35 de los de MADRID , en los autos núm. 1.178/16, seguidos a instancia de DOÑA Alicia , contra la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID, en materia de despido y, en su consecuencia, debemos revocar y revocamos la resolución judicial recurrida y, con estimación, también en parte, de la demanda rectora de autos, debemos declarar, como declaramos, que la decisión extintiva frente a la que se alza la actora ocurrida el 30 de noviembre de 2.016 no constituye despido, condenando, no obstante, a la demandada a que satisfaga a la trabajadora la suma de 4.362,20 euros (CUATRO MIL TRESCIENTOS SESENTA Y DOS EUROS CON VEINTE CÉNTIMOS), en concepto de indemnización por la extinción de la relación contractual que como trabajadora interina mantuvo sin solución de continuidad desde el 7 de junio de 2.008 hasta el 30 de noviembre de 2016, ambos inclusive, con la expresada Administración, a la que absolvemos del resto de pedimentos deducidos en su contra. Sin costas".

**TERCERO.-** Por la representación de ambas partes se formalizaron los presentes recursos de casación para la unificación de doctrina, alegando, D<sup>a</sup>. Alicia la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en fecha 23 de septiembre de 2015, R. 515/15 y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de fecha 15 de enero de 2014, R. 3503/2013 ; y la Comunidad de Madrid la contradicción con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, en fecha 29 de junio de 2017, recurso nº R. 498/2017 .



**CUARTO.-** Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite los presentes recursos de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado de los mismos para su impugnación en el plazo de quince días.

Se presentaron escritos de impugnación, por la letrada D<sup>a</sup>. María Dolores Moreno Leiva, en representación de D<sup>a</sup>. Alicia , y por la representación de la Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid, y se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal a fin de que informe en el plazo de diez días sobre la procedencia o improcedencia de los mismos.

**QUINTO.-** Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 18 de julio de 2019, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.-** Tres son las cuestiones que se plantean en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina. La primera, planteada en el recurso de la actora, consistente en determinar si un contrato de interinidad por vacante se transforma en indefinido no fijo por el mero transcurso del plazo de tres años que prevé el artículo 70 EBEP . La segunda, también planteada por el recurso de la trabajadora, determinar si la extinción de un contrato de interinidad por vacante, tras haberse desarrollado el proceso de consolidación de empleo y adjudicada la plaza a una persona, esta no se incorpora efectivamente, debe ser calificado como despido de la trabajadora interina. La tercera, suscitada por el recurso de la administración demandada, consistente en determinar si, a la válida finalización de un contrato de interinidad, corresponde abonar al trabajador por cese la indemnización de veinte días por año de servicio prevista en el artículo 53.1.b) ET .

**2.-** Recurren ambas partes la sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 26 de enero de 2018, Rec. 1052/17 , que estimó parcialmente el recurso de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte de la Comunidad de Madrid contra la sentencia de instancia que había declarado la improcedencia del despido de la trabajadora y condenado a la mencionada Consejería a pasar por dicha declaración. La actora, con categoría de auxiliar de obras y servicios, suscribió con la citada administración un contrato de interinidad por vacante el 7 de junio de 2008 en la plaza número NUM000 sujeta a la Oferta Pública de Empleo de 1999. El cese, con efectos de 30 de septiembre de 2016, fue consecuencia de la cobertura de la citada plaza por otra trabajadora que había superado el proceso extraordinario de selección convocado por la Orden de 3 de abril de 2009. La trabajadora titular de la plaza antes de incorporarse a la misma solicitó la excedencia por incompatibilidad, que fue reconocida por resolución de 23 de noviembre de 2016. La vacante se ocupó, después, por un nuevo contrato de interinidad.

La sentencia de la sala de suplicación tras remitirse a sentencias de la sala cuarta del Tribunal Supremo y de la propia sala sentenciadora sobre esta problemática estableció, en primer lugar, que no resultaba aplicable el artículo 70 de la Ley 7/2007, de 12 de abril , del Estatuto del Empleado Público (EBEP), por cuanto la vacante ocupada por la trabajadora estaba adscrita a un procedimiento de consolidación de empleo; en segundo lugar, que el cese era legal y que no obstaba a ello que la trabajadora titular que obtuvo la plaza fuera declarada posteriormente en excedencia; y, por último, que la trabajadora, no obstante la legalidad del cese, tenía derecho a ser indemnizada con 20 días de salario por año de servicio.

**3.-** Recurren ambas partes en casación para la unificación de la doctrina. La Sala, por razones de método relativas a la coherencia de su respuesta, examinará, en primer lugar, el recurso de la trabajadora, pues un eventual éxito del mismo condicionaría la respuesta al recurso de la administración demandada.

**SEGUNDO.- 1.-** El recurso de la trabajadora se ampara en dos motivos. En el primero se insiste en el carácter indefinido de la relación al haberse superado con exceso el plazo de 3 años legalmente establecido para la cobertura de la vacante ocupada interinamente por la actora.

Invoca como sentencia de contraste la de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León -sede en Burgos- de 23 de septiembre de 2015, Rec. 515/15 , confirmatoria de la de instancia que declaró que la relación que unía a la actora con la Agencia Estatal de la Administración Tributaria revestía el carácter de contratación a tiempo parcial por tiempo indefinido desde el 14 de abril de 2009. La actora había venido trabajando para la demandada, desde el 14 de abril de 2009, con un contrato de interinidad por vacante, en diversas campañas de la renta en los períodos que se concretan en el ordinal primero de dicha sentencia referencial. La cuestión de fondo que se planteó fue si dicha modalidad de interinidad por vacante, durante tanto tiempo, más de cinco años, podía mantenerse sine die, alterando con ello su razón de ser. La sentencia sostuvo que dicha temporalidad no puede alargarse discrecionalmente por la empleadora, Administración Pública, que tiene la obligación de cubrir, en un tiempo razonable y por su cauce legal y reglamentario las plazas vacantes, en aplicación del art. 70.1 EBEP . Por tanto, es obligación inexcusable de la Administración



convocar las vacantes para su cobertura previa inclusión en la oferta de empleo público en el plazo temporal improrrogable de 3 años y una vez sobrepasado el plazo, el trabajador adquiere la condición de indefinido, aunque la plaza no esté dotada presupuestariamente.

**2.-** Aunque es cierto que las sentencias comparadas recaen en modalidades procesales distintas (despido en el caso de autos y declarativo de derechos ordinario en el de contraste), ello no resulta obstáculo para apreciar la contradicción ya que existen coincidencias apreciables entre las sentencias comparadas. En efecto, en ambos casos se trata de trabajadoras contratadas por la Administración bajo la modalidad de interinidad por vacante, debatiéndose si resulta de aplicación al caso lo recogido en el art. 70 del EBEP en orden a la conversión o no de la relación en indefinida, puesto que en ambos casos se supera el límite de 3 años establecido en dicha norma. Y los pronunciamientos son dispares. En el caso de autos, la sentencia sostiene que dicha previsión viene referida a procesos seguidos para la incorporación de personal de nuevo ingreso, como diferenciado, en todo caso, del previsto en la disposición transitoria cuarta del mismo texto, en la que se alude a los procesos de consolidación de empleo como el que nos ocupa. Añade que por el hecho que la actora hubiera prestado sus servicios más de tres años con un contrato de interinidad para cobertura de vacante vinculada a oferta de empleo público no por ello ha adquirido la condición de indefinida no fija, al no estar dicha conversión legalmente prevista puesto que lo contrario no sería conciliable con el respeto a los principios que regulan las convocatorias y selección del personal en las Administraciones Públicas. Sin embargo, la sentencia de contraste, sostiene que el alargar la contratación *sine die* altera la naturaleza del contrato y vulnera el art 70.1 EBEP . Se cumple, por tanto, a juicio de la Sala el requisito de la contradicción exigido en el artículo 219 LRJS .

**3.-** La recurrente denuncia infracción de los artículos 70.1 y DT EBEP y 4.2 y 8 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre por el que se desarrolla el artículo 15 ET en materia de contratos de duración determinada. Así como los artículos 49 , 51 , 52 y 15.3 ET , en relación con el artículo 6.3 CC y diversas sentencias de esta Sala que cita.

A juicio de la Sala, el motivo no puede estimarse. En efecto, como dijimos en la STS -pleno- de 24 de abril de 2019, Rjud. 1001/2017 , "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". Igualmente señalamos que "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, ha de señalarse que dicho precepto va referido a la ejecución de la oferta de empleo público" y que "son las circunstancias específicas de cada supuesto las que han de llevar a una concreta conclusión".

A ello podemos añadir ahora que respecto del alcance que posea la superación del plazo de tres años contemplado en el artículo 70 EBEP , y con independencia de si resulta o no aplicable a unas contrataciones anteriores a su entrada en vigor, debemos acotar su virtualidad, aquilatando el alcance de nuestra anterior doctrina. Así, resulta claro que el precepto en cuestión impone obligaciones a las administraciones públicas, pero la superación del plazo no tiene por qué alterar la naturaleza de los vínculos laborales. Tampoco fija el precepto en tres años la duración máxima de la interinidad, sino que dicho plazo va referido a la "ejecución de la oferta pública de empleo", lo que -obviamente- exige la existencia de tal oferta.

Por otro lado, el plazo de tres años no puede entenderse como una garantía inamovible, pues, por un lado, la conducta de la empleadora puede abocar a que antes de que transcurra el mismo se haya desnaturalizado el carácter temporal del contrato de interinidad (supuestos de fraude o abuso, frente a los que los tres años no sería en modo alguno un escudo protector que impidiese las consecuencias legales anudadas a tales situaciones). Por otro lado, el referido plazo de tres años no puede operar de modo automático para destipificar la interinidad por vacante. Es fácil imaginar supuestos (anulación judicial de la oferta, de convocatorias o de las pruebas; o, incluso, congelación normativa de las ofertas de empleo) en que no podría asignarse tal consecuencia.

En definitiva, son las circunstancias específicas de cada supuesto las que han de provocar una u otra conclusión, siempre sobre las bases y parámetros que presiden la contratación temporal.

**4.-** La aplicación de dicha doctrina al caso enjuiciado nos lleva a tener que concluir que, en este supuesto, no existe el menor atisbo, ni indicio, de que la conducta de la empleadora haya desnaturalizado el carácter temporal del contrato de interinidad, en la medida en que en los hechos probados consta que fue en 2009, un año después del inicio de la relación laboral de la actora, cuando se procedió a la convocatoria del proceso extraordinario de consolidación de empleo, que -como resulta notorio- resultó afectado por las congelaciones legislativas de las ofertas de empleo público establecidas a partir del Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit



público. Consecuentemente, al no existir ninguna otra circunstancia relevante que pudiera influir en la duración del contrato, hay que concluir en que la extinción del mismo se produjo por la circunstancia legalmente prevista de la cobertura de la vacante prevista en el referido contrato de interinidad y en el carácter temporal del vínculo contractual que unía a las partes. Razones por las que se desestima el motivo.

**TERCERO.- 1.-** El segundo de los motivos del recurso de la actora, con denuncia por infracción de los 4.2 y 8 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre por el que se desarrolla el artículo 15 ET en materia de contratos de duración determinada y Orden de 23 de marzo de 2009 de la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la CAM, así como diversas sentencias de esta Sala que cita; alega que, ante la falta de incorporación efectiva del trabajador adjudicatario de la plaza que interinamente venía ocupando, el despido debe ser calificado de improcedente.

Se invoca de contraste la sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 15 de enero de 2014, Rec. 3503/2013 . En ese caso la actora prestaba servicios para la Consejería de Trabajo y Bienestar Social de la Xunta de Galicia con la categoría de Oficial de 1ª de Cocina en el Centro de Menores "La Carballeira". La relación entre las partes se articuló mediante contrato de interinidad en el que se indicaba: "la duración del contrato se extenderá desde el 23 de octubre de 2007, mientras dure la adscripción temporal por motivos de salud de Tania ., al puesto de Oficial 2ª reprografía en el Archivo de Orense o hasta que la plaza se cubra reglamentariamente, se reconvierta o se amortice".

Por Orden de 28 de febrero de 2013 se resolvió el concurso para la provisión de puestos de trabajo vacantes, adjudicándose la plaza que ocupaba la actora a Dª Zulima . que, si bien tomó posesión de la misma el 16 de abril de 2013, no se incorporó a la plaza adjudicada y ocupada antes por la actora, dado que fue adscrita de forma temporal a la escuela infantil de la Farixa. El 17 de abril de 2013 se comunicó a la demandante la extinción con efectos del día anterior, 16 de abril, por incorporación de la titular del puesto. La sentencia de instancia declaró la improcedencia del cese por no existir causa para ello al no haberse incorporado la titular de la plaza en la fecha de su adjudicación.

Y la sala de suplicación ratificó dicho criterio, con remisión a la doctrina jurisprudencial sobre la materia, al entender que la trabajadora fue contratada interinamente, no para cobertura de vacante, sino para sustituir a la titular de la plaza - Tania .- que se encontraba en situación de adscripción temporal a otra plaza por motivos de salud. Y, aunque la plaza salió a concurso, lo que implica que la titular habría cesado en la misma en algún momento, lo cierto es que, tras resolverse el concurso, la trabajadora a la que fue adjudicada no la ocupó de forma efectiva, sin que la mera toma de posesión equivalga a la incorporación del nuevo titular.

**2.-** De lo relatado es fácilmente deducible que no puede apreciarse la concurrencia de contradicción al ser dispares las situaciones contractuales de las trabajadoras. Así, en la sentencia impugnada consta que la actora fue contratada para cubrir interinamente una vacante, que se identifica, hasta su cobertura mediante los oportunos concursos. Sin embargo, en la sentencia de contraste la actora fue contratada para cubrir el puesto de trabajo dejado vacante por su titular, al habersele adscrito a otro puesto de trabajo por motivos de salud. Y en este caso consta que la trabajadora a la que se adjudicó la plaza antes ocupada por la actora fue temporalmente adscrita a otro puesto de trabajo, mientras que en el de autos se concede a la adjudicataria una excedencia por incompatibilidad. Y las sentencias comparadas resuelven en base a modalidades de interinidad distintas; de vacante en la recurrida, de sustitución en la de contraste. Todo ello impide que puedan darse por cumplidas las exigencias del artículo 219 LRJS . Razones por las que, de conformidad, con lo informado por el Ministerio Fiscal, se desestima el motivo y, con ello, el recurso. Sin que, por imperativo legal, haya lugar a pronunciarse sobre las costas.

**CUARTO.- 1.-** El recurso de la Consejería de Cultura, Educación y Deporte invoca de contraste la sentencia de la misma sala del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 29 de junio de 2017, R. 498/17 . En dicha sentencia la actora había visto extinguido su contrato de interinidad por vacante con la categoría de auxiliar de enfermería, suscrito el 12 de septiembre de 2014 , conforme a resoluciones de 22, 27 y 20 de julio de 2016 que habían procedido a la adjudicación de las plazas obtenidas de acuerdo con el proceso extraordinario de consolidación de empleo convocado por orden de 3 de abril de 2009.

La sentencia referencial considera que no resulta aplicable el artículo 70 EBEP , que la extinción es procedente y en lo que a efectos casacionales interesa, que no resulta aplicable a la trabajadora ni la jurisprudencia derivada de la STJUE de 14 de septiembre de 2016, puesto que no considera que los trabajadores interinos sufran discriminación en lo que a la extinción por causas objetivas se refiere, ni la doctrina de la Sala Cuarta que reconoce la indemnización de 20 días a la extinción por cobertura de vacante de los trabajadores indefinidos no fijos, condición que no ostenta la trabajadora.

**2.-** A la luz de lo anterior resulta palmaria la contradicción entre las sentencias en lo que respecta al reconocimiento de la indemnización de 20 días de salario por cobertura de la vacante ocupada por una



trabajadora interina ya que de lo expuesto se deduce que, si bien las sentencias comparadas coinciden al señalar que la relación es de interinidad por vacante y que la extinción operada es válida, los fallos son distintos porque la recurrida concede la indemnización de 20 días por año y la de contraste la deniega, lo que permite concluir que se produce la contradicción exigida en los términos del artículo 219 LRJS .

**QUINTO.- 1.-** De cuanto se lleva expuesto se deduce que la cuestión suscitada en el presente recurso de casación unificadora relativa a si procede el abono de la indemnización prevista en el artículo 53 ET a la válida finalización del contrato de interinidad por vacante, debida a la cobertura reglamentaria de ésta última debe resolverse, tal como hemos manifestado en anteriores ocasiones (Por todas: STS de 21 de mayo de 2019, Rcd. 2469/2018 ) en el sentido de que la doctrina correcta se encuentra en la sentencia de contraste pues en ella se determina la inexistencia de dicha indemnización en tales supuestos.

**2.-** En efecto, partiendo del dato normativo incuestionable de que nuestro ordenamiento jurídico no ha previsto ningún tipo de indemnización por finalización del contrato temporal de interinidad, hay que señalar que la doctrina contenida en la STJUE de 14 de diciembre de 1996, (asunto C-596/14 , de Diego Porras) fue rectificada por las SSTJUE de 5 de junio de 2018, Asuntos Grupo Norte Facility C-574/16 y Montero Mateos C-677/16 ; y, más recientemente por la STJUE de 21 de noviembre de 2018 (Asunto Diego Porras II ) en respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Auto de esta Sala de 25 de octubre de 2017.

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

"A este respecto, es necesario señalar que la finalización del contrato de interinidad de la Sra. Bárbara , debido a que el puesto que ocupaba con carácter provisional se proveyó de manera definitiva tras el proceso mencionado en el apartado 20 de la presente sentencia, se produjo en un contexto sensiblemente diferente, desde los puntos de vista fáctico y jurídico, de aquel en el que el contrato de trabajo de un trabajador fijo se extingue debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores . En efecto, se deduce de la definición del concepto de trabajador con contrato de duración determinada que figura en la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco que un contrato de este tipo deja de producir efectos para el futuro cuando vence el término que se le ha asignado, pudiendo constituir dicho término la finalización de una tarea determinada, una fecha precisa o, como en el caso de autos, el advenimiento de un acontecimiento concreto. De este modo, las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término. Este término limita la duración de la relación laboral, sin que las partes deban manifestar su voluntad a este respecto tras la conclusión de dicho contrato. En cambio, la extinción de un contrato fijo por una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores , a iniciativa del empresario, tiene lugar al producirse circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que suponen un cambio radical en el desarrollo normal de la relación laboral. Como se deduce de las explicaciones del Gobierno español, recordadas en el apartado 58 de la presente sentencia y como subrayó, en esencia, la Abogado General en el punto 55 de sus conclusiones, el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores requiere que se abone a dicho trabajador despedido una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio, precisamente a fin de compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo por una causa de esta índole, y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podría albergar, en la fecha en que se produce la ruptura, en lo que respecta a la estabilidad de dicha relación. En este último supuesto, el Derecho español no opera ninguna diferencia de trato entre trabajadores con contrato temporal y trabajadores fijos comparables, ya que el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores establece el abono de una indemnización legal equivalente a veinte días de salario por año de servicio en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo. En estas circunstancias, cabe considerar que el objeto específico de la indemnización por despido establecida en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores , al igual que el contexto particular en el que se abona dicha indemnización, constituyen una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida.

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

Con tales fundamentos, la referida sentencia acabó declarando que "Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé



el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal".

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

**2.-** 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; y, 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 . En el supuesto aquí examinado, resulta que el contrato de interinidad se extinguió por la válida causa consistente en la cobertura de la plaza ocupada interinamente por vacante, extinción cuya regularidad nadie discute en esta sede; donde, por otra parte, tampoco se discute sobre la duración del referido contrato, por lo que la respuesta a la cuestión aquí traída en casación no puede ser otra que la inaplicación de la indemnización de veinte días por año prevista en el artículo 53 ET .

**3.-** Procede, por tanto, tal como resulta del informe del Ministerio Fiscal, la estimación del recurso de casación para la unificación de la doctrina interpuesto por la CAM y la consiguiente anulación de la sentencia recurrida. Sin costas.

## FALLO

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

1.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D<sup>a</sup>. Alicia , representada y asistida por la letrada D<sup>a</sup>. María Dolores Moreno Leiva.

2.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid, representada y asistida por la letrada de los Servicios Jurídicos de la Comunidad de Madrid.

3.- Casar y anular la sentencia dictada el 26 de enero de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 1052/2017 , que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 35 de Madrid, de fecha 30 de mayo de 2017 , recaída en autos núm. 1178/2016, seguidos a instancia de D<sup>a</sup>. Alicia , frente a la Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid, sobre Despido.

4.- Resolver el debate en Suplicación estimando el de tal clase formulado por la Comunidad de Madrid, desestimando totalmente la demanda rectora de las presentes actuaciones y absolviendo a la Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid.

5.- No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.