



Roj: **STSJ CANT 269/2018 - ECLI:ES:Tsjcant:2018:269**

Id Cendoj: **39075340012018100198**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Santander**

Sección: **1**

Fecha: **26/06/2018**

Nº de Recurso: **291/2018**

Nº de Resolución: **499/2018**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA JESUS FERNANDEZ GARCIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CANT 269/2018,**
STS 511/2021

SENTENCIA nº 000499/2018

En Santander, a 26 de junio del 2018.

PRESIDENTA

Ilma. Sra. D^a. MERCEDES SANCHA SAIZ

MAGISTRADOS

Ilmo. Sr. D. RUBEN LOPEZ-TAMES IGLESIAS

Ilma. Sra. D^a. MARIA JESUS FERNANDEZ GARCIA (Ponente)

EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación interpuesto por la Consejería de Presidencia y Justicia del Gobierno de Cantabria contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº. Dos de Santander, ha sido Ponente la Ilma. Sra. D^a. MARIA JESUS FERNANDEZ GARCIA, quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos se presentó demanda por D. Carlos Jesús siendo demandada la Consejería de Presidencia y Justicia del Gobierno de Cantabria sobre Cantidad y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de referencia en fecha 12 de febrero de 2018 , en los términos que se recogen en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- Como hechos probados se declararon los siguientes:

1º.- El actor, Carlos Jesús , ha venido prestando sus servicios profesionales para el Gobierno de Cantabria, (Consejería de Presidencia y Justicia), como personal laboral interino a tiempo completo, ostentando la categoría profesional de Operario de Artes Gráficas D-04, antigüedad desde 1-octubre- 2008.

2º.- La relación laboral entre las partes se articuló a través de la celebración de un contrato de interinidad cuya duración se extendería hasta la cobertura reglamentaria del puesto de trabajo o su supresión (puesto de trabajo NUM000).



3º.- Por orden PRE/35/2017 se resuelve el concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo vacantes reservado al personal laboral fijo de las categorías profesionales del grupo 2-4, que había sido convocado por la Orden PRE/64/2016 de 7-October, y se adjudica el puesto de trabajo NUM000 a Luis Angel .

4º.- El 14-Marzo -2017 se produce el cese del actor en su puesto de trabajo.

5º.- El salario anual del actor asciende a 22.138,77 euros incluida las pagas extraordinarias.

6º.- Se ha agotado la vía administrativa previa.

TERCERO.- En dicha sentencia se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: "Estimo la demanda formulada por Carlos Jesús contra Consejería de Presidencia y Justicia del Gobierno de Cantabria y en consecuencia condeno a la citada demandada a abonar al actor la cantidad de 10.310,50 euros."

CUARTO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada, siendo impugnado por la parte contraria, pasándose los autos al Ponente para su examen y resolución por la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia de instancia estima la demanda planteada por el actor, interino de la entidad demandada desde el 1-1-2008, declarando su derecho a la indemnización de 20 días por año de servicio trabajado, al momento de la extinción de su contrato. A consecuencia de la causa de la referida extinción de cobertura reglamentaria del puesto de trabajo NUM000 (operario de artes gráficas D-04), por orden PRE/35/2017, que resuelve el concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo vacantes reservado a personal fijo de las categorías profesionales 2-4, en la que se adjudica la referida plaza; cesando el día 14-3- 2017. Según doctrina del TJUE, jurisprudencial y de esta sala que refiere. Adicionando el importe de parte de paga suprimida extra en el año 2012, que ha sido reintegrada al personal funcionario y laboral de la administración en el año 2017, de lo que obtiene un salario de 60,65 €/día.

Frente a esta decisión formula recurso de suplicación la representación letrada de la entidad demandada, con amparo procesal en la letra c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , denunciando infracción, por no aplicación, del artículo 49.1.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores . Siendo el contrato de trabajo del demandante de interinidad, de duración determinada por vacante del puesto ocupado nº NUM000 . Plaza, indiscutidamente, adjudicada en el correspondiente proceso a trabajador fijo (D. Luis Angel) que tomó posesión el día 15-3-2017. Finalizando el contrato de trabajo del actor el día 14-3- 2017, por cobertura reglamentaria en virtud del concurso de méritos entre personal fijo. Considera que, en atención al mencionado precepto, dado que la esencia de su contrato es la provisionalidad del cargo y la provisión definitiva del puesto, conlleva la extinción automáticamente del contrato. Por lo que estima, se da cumplimiento a la causa que dio lugar a la contratación, sin derecho a indemnización alguna. Negando discriminación con ello, respecto el personal fijo, al ser contraria a la legislación laboral española citada, invocando como contradictoria la STSJ de Madrid de fecha 29-6-2017 , pues no cabe comparar a ambos tipos de trabajadores fijos y temporales, en relación con las circunstancias precisamente debidas a la contratación que solo a uno de estos colectivos afecta, al tratarse de una circunstancia que nunca puede afectar a los fijos. Pronunciándose, la citada doctrina del TJUE a personal laboral indefinido no fijo, realizando un tratamiento igualitario respecto de situaciones no comparables. Por lo que solicita la revocación de la recurrida y su absolución de las pretensiones deducidas en su contra.

Con igual amparo procesal, en el siguiente motivo del recurso, de no prosperar tal motivo anterior, denuncia por aplicación indebida, del artículo 53.1.b) del Estatuto de los trabajadores ; así como vulneración, por no aplicación, del art. 49.1.c) del mismo Texto legal , con relación a la Disposición Transitoria octava y del artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores y, por interpretación errónea, de la Jurisprudencia del TJUE de 14-9-2016 (asunto Diego **Porras**, C-596/14 , TJCE 2016, 111). Pues, en la misma, no se indica el importe de la indemnización a pagar por la extinción de esa relación. Debiendo, en consecuencia, estar al ordenamiento interno de cada esta miembro para su determinación.

Ajustado a las previsiones del art. 49.1.c) del ET , sin necesidad de acudir a la analógica aplicación del art. 52 del ET , al no ser asimilable la causa de extinción del contrato en este litigio a causas objetivas reguladas en el mismo. Pues, son circunstancias externas y sobrevenidas a la relación concertada entre las partes, por lo que la indemnización reconocida de 20 días por año de servicio, no responde a la causa aquí acreditada de extinción. Y, cumplido el objeto de la contratación de interinidad por vacante, queda legítimamente extinguido el contrato, debiendo, en su caso, aplicarse la indemnización prevista para estos contratos temporales, de la DT8ª que regula la aplicación temporal de indemnización prevista en función de la fecha de contratación. De 8 días de salario por cada año de servicio, al tratarse de un contrato celebrado el día 1-10-2008.



Se analizan conjuntamente todos los argumentos de infracción de normas propuestas en diferentes motivos del recurso, por estar dirigidos a un mismo fin, de cuestionar la jurisprudencia comunitaria, del TS y de esta sala, en su aplicación al litigio. Con el fin de ser absuelta de indemnización alguna o rebajar substancialmente su importe (a 8 días por año de servicio).

SEGUNDO .- Como viene declarando esta sala en nuestras sentencias de fecha 15-3-2018 (rec. 1/2018), de 28-12-2017 (rec. 893/2017) y de 29-11-2017 (rec. 772/2017), entre otras, con relación a demandas planteadas por despidos y cantidad por indemnización a la extinción de los de interinos de la misma entidad recurrente, aplicables a este procedimiento ordinario. Ya que, lo que en ellas se concluye no es otra cuestión que la indemnización debida a contratos de trabajo de interinidad por vacante, legítimamente suscritos y extinguidos a la cobertura reglamentaria del puesto por el proceso correspondiente. Luego, con asimilación a supuestos de despido objetivo del art. 52 c. del ET , pero no porque se concluyera en ellas que consta tal despido. Cuyas argumentaciones legales y jurisprudenciales damos por reproducidas, al no constar datos fácticos nuevos que autoricen otro pronunciamiento diferente. En las que, básicamente, se expresa:

La STS/4ª (Pleno) de 28 marzo 2017 (rec. 1664/2015), con cita de otras anteriores, aborda el caso de una trabajadora de ente público, indefinida no fija y convocado concurso oposición para cubrir la plaza que ocupaba, la misma participó sin éxito en ese concurso, en el que la plaza se adjudicó a una tercera persona que la ocupó. En ella se afirma:

"El debate planteado en torno a la indemnización derivada de la extinción de tal contrato, cuando la misma se produce por la cobertura reglamentaria de la plaza. En este sentido, acudiendo a supuestos comparables, es acogible la indemnización de veinte días por año de servicio, con límite de doce mensualidades, que establece el artículo 53.1-b) del ET en relación a los apartados c) y e) del artículo 52 del mismo texto legal para los supuestos de extinciones contractuales por causas objetivas.

La equiparación no se hace porque la situación sea encajable exactamente en alguno de los supuestos de extinción contractual que el referido artículo 52 ET contempla, por cuanto que ese encaje sería complejo, sino porque en definitiva la extinción aquí contemplada podría ser asimilable a las que el legislador considera como circunstancias objetivas que permiten la extinción indemnizada del contrato".

En idéntico sentido se han manifestado las SSTS de 12 mayo 2017 (rec. 1717/2015) y 19 julio 2017 (rec. 4041/2015).

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14 , asunto Diego **Porrás**), concluye que: "La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización".

Y se continua razonando en el FJ 16º a modo de conclusión: "Llega la hora de concretar nuestra decisión sobre el tercer motivo de recurso de la CM. Éste pide descartar toda indemnización por lícito fin del contrato de interinidad de la actora -petición principal- o, de conceder alguna, que sea la fijada en el art. 49.1.c) ET para determinados casos de trabajadores temporales -petición subsidiaria-.

Esa decisión (indemnización de 20 días por año de servicio) se adoptará a partir de la doctrina comunitaria, la doctrina constitucional y la jurisprudencia, de cuyo conjunto deducimos:

- La contradicción entre la cláusula. 4.1 del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada incorporado a la citada Directiva 1999/70/CE (principio de prohibición de trato desfavorable entre trabajadores fijos y temporales) y el art. 49.1.c) ET (exclusión de indemnización a los trabajadores interinos que válidamente finalicen sus relaciones laborales) ha sido aclarada por la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016, en el sentido de que no queda justificado que por el mero hecho de ser interino un trabajador no tenga derecho por fin de su relación laboral a la indemnización establecida en el ordenamiento español para el caso de los despidos objetivos de trabajadores fijos.

- La Directiva 1999/70/CE goza del principio de primacía del Derecho comunitario.

- Goza también en este caso de eficacia directa vertical en la relación laboral entre las partes procesales, dado que estamos en un pleito entre un Organismo público ("CM") que actúa como prestador de un servicio público y un particular.



- Para aplicar la doctrina comunitaria establecida en la repetida sentencia de 14 de septiembre de 2016 no es preciso plantear cuestión de inconstitucionalidad, por las razones indicadas en la doctrina constitucional que se reseña en el decimotercer fundamento de derecho de la citada sentencia.

En consecuencia, procede por parte de este órgano judicial aplicar la doctrina de dicha sentencia comunitaria, dada la absoluta igualdad de ambos supuestos litigiosos (mismo empleador CM -aquí GC- y misma válida causa de extinción de contratos de interinidad).

Dicha doctrina no quiebra por el hecho de no estar ante un trabajador indefinido no fijo sino temporal (STS de 7 noviembre 2016, -rec.755/2015). A tal efecto no cabe olvidar que la contratación de duración determinada del actor bajo la modalidad de interinidad para cobertura de vacante, se remonta a octubre de 2008, lo que significa que hasta su extinción en 14 de marzo de 2017 se prolongó durante casi ocho años y medio, lo que no puede por menos que llamar la atención en cuanto a la temporalidad de una relación laboral tan duradera en el tiempo.

No desconoce esta Sala la pendencia de cuestiones sobre la materia o el reciente dictado por TJUE de alguna de las formuladas. Pero, a salvo de un cambio de criterio jurisprudencial que aun no consta. Todo ello nos lleva a confirmar la sentencia recurrida en cuanto al módulo indemnizatorio, sin que sea preciso suspender el dictado de esta resolución o plantear una cuestión prejudicial al respecto, máxime cuando tales consultas se están produciendo en la actualidad, encontrándose pendientes de resolución.

Si recientemente se han dictado dos sentencias el día 5 de junio de 2018, por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala), en los asuntos C-574/16 y C-677/16 , ambas en respuesta a sendas cuestiones planteadas desde órganos judiciales españoles (TSJ de Galicia y JS 33 de Madrid), respecto de la doctrina sentada por la STJUE "De Diego **Porras**" de 14-9-16, que funda esta decisión, junto a la jurisprudencia interna y de esta sala. Destacando de ambas (dictadas en Gran Sala), al tratarse de situaciones de hecho similares (contrato de relevo, en una; y, contrato de interinidad, en otra), consideramos aquí analizable la relativa a la interinidad. En ella, la STJUE de 5-6-18, dictada en el asunto C-677/16 (Lucía **Montero**), en respuesta a cuestión prejudicial promovida por el Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid, mediante auto de 21-12-16 , referida a un contrato de interinidad, al objeto de sustituir a un trabajador fijo, transformado en fecha 1-2-2008 en un contrato de interinidad, para cobertura de vacante. El 27 de julio de 2016, el puesto que ocupaba la demandante se adjudicó a una persona que había superado dicho proceso selectivo, finalizando su contrato de interinidad con efectos de 30-9-2016.

Ciertamente, en su desarrollo, la sentencia del TJUE citada, recuerda que la indemnización por fin de contrato es una condición de trabajo a la que se aplica la prohibición de discriminación, afirmando que los trabajadores temporales por relevo son comparables a los fijos al realizar las mismas funciones que estos y que, por tanto, hay una diferencia de trato en el distinto importe de la indemnización por extinción contractual. Cuestionaba la comparabilidad de ambas indemnizaciones, "muy particularmente, a la previsibilidad, mayor en un caso que en otro, de perder el puesto de trabajo, a la cual pueden asociarse indemnizaciones de diferente cuantía".

El TJUE con la salvedad -"sin perjuicio de la apreciación definitiva que realice el juzgado remitente a la luz de todos los elementos pertinentes" (apartado 54)- sí admite la comparabilidad y aborda a continuación -apartado 55- "si existe una razón objetiva que justifique que la finalización del plazo de un contrato de interinidad no dé lugar al abono de indemnización alguna... mientras que un trabajador fijo tiene derecho a una indemnización cuando se le despide por concurrir una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores ". En respuesta a tal cuestión, el TJUE, considera "que la finalización del contrato de interinidad de la Sra. Laura , debido a que el puesto que ocupaba con carácter provisional se proveyó de manera definitiva tras el proceso mencionado..., 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 (apartado 59), ya que "las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término" (apartado 60), mientras que "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 (...) 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 (apartado 61)".



A continuación, en el apartado 62, añade que "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", para concluir -ya en el apartado 63- que: "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".

Por ello, la STJUE de 5.6.18 C-677/16, en su parte dispositiva, declara:

La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, mientras que sí concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

Pero, esta resolución, sigue en este concreto litigio, como en otros analizados por la sala, dada la larga duración de la interinidad de la actora, en que ni tan siquiera la previsibilidad de la finalización contractual, supone "razones objetivas" que justificaran el distinto trato -apartados 50-51-, que era el fundamento de nuestras precedentes resoluciones que cita la recurrida. Siendo aplicable, aquí, la propia excepción que en la indicada sentencia da relevancia el TJUE, sobre la conclusión expuesta (en el apartado 64), cuando introduce la posible consideración en orden a la recalificación de la relación laboral entre las partes como fija, por dicha larga duración del contrato temporal, sin que fuera siquiera previsible ello en el momento de su suscripción, "inusualmente larga". En este mismo sentido se pronuncia la reciente sentencia del TSJ de Castilla y León/Valladolid Social de fecha 11-6-2018 (rec. 833/2018), cuyos argumentos se comparten por esta sala.

No considerándose suficiente la mera referencia a la cobertura de la plaza que se hizo en el momento de la contratación, para que la trabajadora pudiera conocer la fecha en que el contrato llegaría a su fin. No consta tampoco aquí, que en el momento de la contratación se hubiera iniciado ya la tramitación del necesario proceso selectivo para cubrir la plaza y por tal causa se pudiera conocer con cierta precisión la fecha en que la plaza iba a ser cubierta y el contrato extinguido. En este caso la plaza se cubre unos ocho años y medio después de la contratación. Lo que a falta de otro relato revela la falta de diligencia de la Administración para solventar la situación de interinidad de la misma. Por consiguiente, aunque el hecho determinante de la extinción constituía una razón objetiva y además era en su configuración para poder identificar, en el momento de la extinción, si dicha causa extintiva se había producido o no (sobre este extremo no hay discusión entre las partes), lo cierto es que no aparece un elemento adicional que permitiera inducir con el nivel mínimo de certeza exigible la fecha en la que tal acontecimiento se produciría.

En tales condiciones de imprevisibilidad de la fecha en la que se produciría el acontecimiento extintivo, entra en juego el segundo factor fijado en la sentencia Laura, que es la duración "inusualmente" larga del contrato.

Lo que se desprende de la sentencia del Tribunal de Justicia es que debe existir un umbral de duración para aquellos contratos temporales cuya fecha no haya sido fijada con precisión, de manera que traspasado dicho umbral la diferencia de trato indemnizatoria deja de estar justificada y debe abonarse la indemnización por despido objetivo a su finalización, sin que se cuestione sin embargo la legalidad de la extinción producida si ésta se ajusta a la causa fijada válidamente en el contrato.

A falta de fijación objetiva de tal límite temporal en la legislación vigente, correspondiendo a los tribunales según la citada doctrina europea su ponderación en cada litigio, por vía interpretativa. Y esta sala, interpretando tal expresión, como duración que excede lo que es habitual o normal, coincide con el citado TSJ de Castilla y León, en que dado que la propia citada doctrina del TJUE al analizar un contrato de interinidad como el que aquí nos ocupa, y ya lo califica como tal (ocho años y medio).

Por lo que, desde el punto de vista del derecho fundamental de igualdad que funda la decisión judicial europea, si la justificación de la diferencia de trato se debe fundamentar en la frustración de expectativas de continuidad, la realidad fáctica de estos contratos hace que se difumine completamente la razonabilidad de esa justificación, de manera que no puede sino concluirse que en tales situaciones de larga duración e incertidumbre es contraria al derecho de igualdad la diferencia de trato en la indemnización, respecto de los trabajadores fijos.



Lo que también tiene apoyo en la realidad sociológica de la contratación temporal y en nuestro derecho interno. Hemos de definir qué es lo normal o habitual en las normas jurídicas que han regulado y regulan la contratación temporal en España, para, a partir de dicho parámetro, poder delimitar las situaciones de duración patológicamente larga.

Desde la vigencia del nuevo texto del art. 15 del ET, Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, que estableció un límite a la temporalidad, cuando existen dos o más contratos temporales del mismo trabajador y para el mismo puesto de trabajo, de veinticuatro meses de duración acumulada en un periodo de treinta meses consecutivos. Es cierto que dicha norma se aplica únicamente a la duración acumulada de dos o más contratos temporales, pero nos da la pauta de cuál es la duración que el legislador considera el límite de lo admisible como normal: veinticuatro meses.

O, el límite a contratación temporal no causal, que se estableció para la contratación en el Real Decreto 1989/1984 era de tres años, el cual se mantiene en el contrato de fomento del empleo para las personas con discapacidad (disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre). También constatamos que el límite de tres años es el fijado por el legislador para la duración máxima de los contratos de obra o servicio en el artículo 15.1.a del ET. Y, respecto de interinidad por vacante (STS/4ª de 14-7-2014, rec. 1807/2013), y, en base al artículo 70 del EBEP dice que la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar debe desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años, siendo esta la referencia por tanto para aplicar los artículos 4.1 y 4.2.b del Real Decreto 2720/1998, que dicen que el contrato de interinidad se puede celebrar para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, en cuyo caso su duración es la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción. Que en el caso de las empresas privadas no puede exceder de tres meses y en el caso de las Administraciones públicas debe coincidir con el tiempo que duren los procesos para la cobertura de las plazas, conforme a lo previsto en su normativa específica.

La coincidencia de criterios en estos supuestos permitiría deducir que el límite máximo que siempre ha considerado el legislador como admisible y normal para los contratos temporales es el de los tres años.

En consecuencia, procede por parte de este tribunal, mantener la misma doctrina que viene aplicando ante idénticos supuestos fácticos. Al haberse superado, en cualquier caso, con la duración del contrato del actor, los indicados plazos y por su larga e imprevisible duración, respecto del momento de la contratación.

Por ello, habiendo fijado la sentencia la indemnización a percibir en función de los años de servicio en virtud del contrato de interino que se ha extinguido válidamente, a razón de 20 días por año. Procede rechazar la petición, tanto, de absolución de la recurrente; como, la de una menor indemnización por remisión a la de contratos temporales de la DT8ª del ET.

TERCERO .- En cuanto a las costas, visto el artículo 235.1 de la LRJS, así como la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita, sustancialmente en sus artículos 2 y 36, y atendido a que la Administración recurrente carece del beneficio de justicia gratuita, procede imponerlas, con inclusión en las mismas de los honorarios de la dirección letrada de la contraparte, en la cuantía de 850 €.

Vistos los preceptos legales citados y demás de pertinente aplicación,

FALLO

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por el GOBIERNO DE CANTABRIA, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Dos de Santander de fecha 12 de febrero de 2018 (Proceso 735/17), en virtud de demanda formulada por D. Carlos Jesús contra la entidad recurrente, en reclamación por cantidad y, en su consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida.

Se hace expresa imposición de costas a la parte recurrente en la cuantía de 850 € en concepto de honorarios de letrado de la parte impugnante del recurso.

Pásense las actuaciones al Sr. Letrado de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la sentencia.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía de la Comunidad Autónoma.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito, suscrito por Letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social de Cantabria, dentro del improrrogable plazo de los **diez días** hábiles inmediatos siguientes a la fecha



de notificación de la misma, con tantas copias como partes recurridas, y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.

Advertencias legales

Si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia y no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena. Pudiendo sustituir dicha **consignación** en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, deberá acreditar, mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los ingresos a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar del siguiente modo:

Si se efectúa en una oficina del BANCO DE SANTANDER se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala tiene abierta con el nº 3874 0000 66 0291 18.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta bancaria (ES55) 0049 3569 92 0005001274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 3874 0000 66 0291 18.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvase los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN .- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo/a. Sr/a. Magistrado Ponente que la suscribe, en la sala de audiencia de este Tribunal. Doy fe.