



Roj: **STSJ M 8859/2018 - ECLI:ES:TSJM:2018:8859**

Id Cendoj: **28079340062018100737**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **6**

Fecha: **19/07/2018**

Nº de Recurso: **185/2018**

Nº de Resolución: **721/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **ENRIQUE JUANES FRAGA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

### **Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 06 de lo Social**

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta Baja - 28010

Teléfono: 914931967

Fax: 914931961

34002650

**NIG** : 28.079.00.4-2017/0029589

**ROLLO Nº: RSU 185/18**

**TIPO DE PROCEDIMIENTO:** RECURSO SUPPLICACIÓN

**MATERIA:** CANTIDAD

Jzdo. Origen: **JDO. DE LO SOCIAL N. de 37 MADRID**

Autos de Origen: **693/17**

RECURRENTE: D<sup>a</sup>. Irene

**RECURRIDO:** AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL (CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID)

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA**

**DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID**

En MADRID, a diecinueve de julio de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de MADRID formada por los Ilmos. Sres. **DON ENRIQUE JUANES FRAGA, PRESIDENTE, DON LUIS LACAMBRA MORERA, DON BENEDICTO CEA AYALA,** , Magistrados, han pronunciado

**EN NOMBRE DEL REY**

la siguiente

**SENTENCIA nº 721**

En el recurso de suplicación nº **185/18** interpuesto por el Letrado, **D. ANTONIO CUESTA SANZ** en nombre y representación de **D<sup>a</sup>. Irene** , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº **37** de los de MADRID, de fecha **CINCO DE DICIEMBRE DE DOS MIL DIECISIETE** ha sido Ponente el **Ilmo. Sr. D. ENRIQUE JUANES FRAGA.**

**ANTECEDENTES DE HECHO**



**PRIMERO.-** Que según consta en los autos nº 693/17 del Juzgado de lo Social nº 37 de los de Madrid, se presentó demanda por D<sup>a</sup>. Irene contra **AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL (CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID)** en reclamación de **CANTIDAD**, y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia en **CINCO DE DICIEMBRE DE DOS MIL DIECISIETE** cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

*"Que DESESTIMANDO LA DEMANDA interpuesta por DOÑA Irene frente a la AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL (CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID), DEBO ABSOLVER Y ABSUELVO a la demandada de las pretensiones frente a la misma formuladas".*

**SEGUNDO.-** En dicha sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes:

*"PRIMERO.- DOÑA Irene , con DNI NUM000 , vino prestando servicios para la Comunidad de Madrid desde el 12/6/2003 en virtud de contrato de interinidad por cobertura de vacante vinculada a la oferta de empleo público del año 2.004. Su categoría era la de auxiliar de hostelería y el centro de trabajo la Residencia Vallecas. La plaza que vino ocupando es la número 34.339. El salario asciende a la cantidad de 1.557,43 euros mensuales, incluida prorratea de pagas extraordinarias, según resulta de la nómina le mes de Agosto de 2016.*

*Se exponía en la cláusula primera del contrato "El trabajador contratado ocupará provisionalmente de forme interina y hasta la conclusión de los procesos selectivos regulados en los artículos 13.2 y 3 del Convenio Colectivo la vacante nº 34.339 de la categoría de auxiliar de hostelería, vinculad a la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2004".*

*SEGUNDO.- Por Orden de 3/4/2009 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.*

*TERCERO.- Por Resolución de 27 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.*

*CUARTO.- El puesto de trabajo nº 34.339 fue adjudicado al hoy actor que superó el proceso de consolidación de empleo referido, suscribiendo contrato de trabajo indefinido el 30/9/2016 con la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, para el Centro de trabajo Residencia de Ancianos San José con efectos de 1 de octubre de 2016.*

*QUINTO.- L demandada declaró extinguida la relación laboral de la hoy actora con efectos de 30/9/2016.*

*SEXTO.- El Convenio de aplicación es el del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid. (BOCM 100/2005, de 28 de abril de 2005)".*

**TERCERO.-** Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a esta Sala de lo Social, se dispuso su pase al Ponente para su examen y posterior resolución por la Sala, habiéndose fijado para votación y fallo el día 18 de julio de 2.018.

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS

**PRIMERO.-** Recurre en suplicación la actora contra la sentencia de instancia, que ha desestimado la demanda de cantidad formulada por la actora, en la que solicitaba la condena a la entidad demandada al abono de una indemnización de 14.090,84 €, por la extinción en fecha 30-9-16 de su contrato de interinidad por vacante, por cobertura de su plaza mediante proceso de consolidación de empleo convocado por Orden de 3 de abril de 2009 de la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid.

El recurso, que ha sido impugnado por la Comunidad de Madrid, consta de dos motivos con amparo en el art. 193.c) de la LRJS .

En el primero se alega la infracción del art. 70.1 y disposición transitoria del EBEP , art. 4.2 del RD 2720/98 de 18 de diciembre , y art. 15.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el art. 6.3 del Código Civil , para sostener que la relación laboral de la demandante con la Comunidad de Madrid es indefinida no fija.



No es posible compartir tal tesis, pues la cuestión así suscitada ha sido ya objeto de atención por esta Sala en similares asuntos, así la sentencia de 8-5-17 rec. 87/17 de esta sección 6<sup>a</sup>, con base en los siguientes razonamientos:

*"TERCERO.- Como punto de partida de ese examen hemos de resaltar de manera especial que la provisión de la vacante ocupada por la Sra. Sagrario se produjo como consecuencia de la resolución del proceso extraordinario de consolidación de empleo señalado en los hechos declarados probados cuarto a sexto. La legalidad de este proceso no puede cuestionarse en este caso, ya que:*

*- Nada objetan al respecto la sentencia de instancia ni las partes procesales.*

*- Tampoco la jurisprudencia. La Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha dictado varias resoluciones en litigios derivados de esa clase de procesos de provisión de puestos de trabajo de personal laboral de las Administraciones públicas, según veremos en las sentencias que citaremos más adelante en los fundamentos octavo y noveno. Por su parte la Sala Tercera ha ratificado en varias ocasiones la competencia de la Comunidad de Madrid para celebrar convocatorias singulares de provisión de personal -funcionario y laboral-, conforme a las facultades de su Ley autonómica 1/86 ( sentencias de 11 de febrero de 2009 -rec. 1299/05 - y 25 de febrero de 2009 -rec. 2372/05 ).*

*Sentado el presupuesto relativo al sistema de provisión seguido para cubrir la vacante ocupada interinamente por la actora, pasamos a razonar por qué entendemos que no se aplica en este caso la previsión de duración máxima de 3 años de la que habla el inciso final del art. 70.1 EBEP y, correlativamente, por qué no puede hablarse de contrato indefinido.*

*CUARTO.- El primer texto del EBEP fue aprobado por la Ley 7/2007, posteriormente derogado por Real Decreto-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en vigor desde 1 de enero de 2015. No obstante, hay que destacar el contenido coincidente del art. 70 y la disposición transitoria cuarta de ambas leyes que acabamos de mencionar, siendo su texto el siguiente:*

*Artículo 70.1 "Oferta de empleo público.*

*1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años".*

*Vemos en el precepto transcrito que lo que en él se regula son las formas de provisión para incorporación de personal de nuevo ingreso en las Administraciones públicas (oferta de empleo público -en adelante "OPE"- u otro instrumento similar de gestión), dejando al margen otro sistema de cobertura de vacantes como es el de consolidación de empleo. Por tanto, el marco temporal de tres años para el desarrollo de esos procesos de selección de personal de los que habla el art. 70.1 EBEP no es aplicable a un proceso especial de consolidación de empleo como el seguido en este caso para la cobertura de la vacante de la actora.*

*Ese proceso especial viene regulado en la disposición transitoria cuarta de las normas de referencia, estableciendo:*

*"1. Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.*

*2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.*

*3. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.*

*Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto".*



Así pues, estos procesos de consolidación de empleo se desarrollan en varias fases, lo cual, correlativamente, afecta a la duración del plazo de provisión de vacantes vinculadas a los mismos, sin que tengan preestablecida una duración predeterminada en el art. EBEP.

QUINTO.- En el caso concreto del proceso convocado por la Orden citada en el cuarto hecho declarado probado de la sentencia impugnada el texto de su convocatoria (BOCAM 4/4/09) señala que se realizó "en virtud de lo dispuesto en la disposición transitoria undécima del 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".

Dicha disposición de convenio establece un proceso de consolidación de empleo que se desarrolla en tres fases, sujetas al siguiente régimen:

"Undécima. Ordenación y mejora del empleo (consolidación)

Con la finalidad de fomentar la movilidad, la carrera profesional y la estabilidad en el empleo del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, reduciendo la temporalidad en el empleo a los niveles mínimos imprescindibles (8 por 100) se establece el programa de actuación que a continuación se desarrolla, que también tiene como finalidad la de favorecer las medidas necesarias para asegurar la ejecución periódica y regular los procesos de cobertura de puestos de trabajo mediante personal fijo.

En consecuencia, este plan se ordenará en tres fases sucesivas:

1 En la primera fase, se procederá a convocar, dentro del primer semestre de 2005, un concurso de traslados en el que se incluirán las plazas vinculadas a las Ofertas de Empleo Público pendientes de los años 2001-2004.

Excepcionalmente, podrán participar en este concreto concurso de traslados los trabajadores a los que se haya adjudicado puesto en el anterior concurso.

2. En la segunda fase se convocarán, dentro del primer cuatrimestre de 2006, procesos de promoción profesional específica correspondientes a las Ofertas de Empleo Público 1999-2004 para el personal laboral fijo.

De forma excepcional y única, este proceso se abordará, a excepción del grupo V, mediante convocatorias de procedimientos de selección bajo el sistema de concurso-oposición, en los que podrán superar la fase de oposición un número de aspirantes mayor que el de plazas y en los que el concurso tendrá por tanto carácter eliminatorio. Las convocatorias en cuestión serán objeto de negociación con las organizaciones sindicales legitimadas.

(...)

3. En la tercera y última se desarrollará un proceso extraordinario y por una sola vez de consolidación de empleo, mediante convocatorias de procedimientos de selección bajo el sistema de concurso-oposición, en los que podrán superar la fase de oposición un número de aspirantes mayor que el de plazas y en los que el concurso tendrá por tanto carácter eliminatorio. Las convocatorias en cuestión serán objeto de negociación con las organizaciones sindicales legitimadas".

En suma, la cobertura de la vacante de la actora ha seguido el trámite indicado en la norma de convenio que acabamos de transcribir, cuya aplicación ha requerido la ejecución de tres fases sucesiva (concurso de traslados, promoción profesional y concurso oposición), sin que a estos efectos el convenio ni la Orden de convocatoria del proceso fijen plazo de ejecución determinado, ni impongan el de 3 años aplicado por el juzgador de instancia."

Asumiendo coherentemente estas consideraciones, ha de concluirse también ahora que el contrato de la actora no debe calificarse como indefinido no fijo por superación del plazo de tres años establecido en el art. 70.1 del EBEP, compartiendo en este sentido la tesis de la sentencia de instancia, por lo que se desestima el motivo.

**SEGUNDO.-** En el segundo motivo se alega la infracción de la jurisprudencia contenida en la sentencia del Tribunal Supremo de 28 de marzo de 2017 (rec. 1664/15) en relación con el art. 4.1 de la LOPJ y la doctrina sentada en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 14 de septiembre de 2016, dictada en el asunto C-596/14 ( *De Diego Porras*) en aplicación de la cláusula 4 Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada del Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999.

Las sentencias del TS de 28-3-17 rec. 1664/15, 9-5-17 rec. 1806/2015 y 12-5-17 rec. 1721/15, entre otras, reconocen una indemnización de 20 días por año a los trabajadores indefinidos no fijos. Para ello se comienza por recordar que una anterior línea jurisprudencial declaró que a esta clase de trabajadores se les debía reconocer el derecho a la indemnización del art. 49.1.c) del ET por la extinción de su contrato (sentencias de 15



de junio de 2015 Rec. 2924/2014 , 6 de octubre de 2015 Rec. 2592/2014 , 4 de febrero de 2016 Rec. 2638/2014 y 7 de noviembre de 2016 Rec. 755/2015 , entre otras: "(...) hemos venido anudando las consecuencias indemnizatorias previstas en la letra c) del mismo precepto, desde el momento en que la calificación de contrato indefinido no fijo comporta la previa existencia de irregularidades en el desarrollo temporal de ese vínculo con la Administración, en la que a pesar de esas irregularidades no cabe alcanzar la condición de fijo, como ocurriría en la empresa privada, por las razones relacionadas con los principios de acceso a puestos públicos...". A continuación se aborda la necesidad de replanteamiento de la cuantía indemnizatoria debida por la extinción de los contratos indefinidos en la Administración, y entre los argumentos utilizados, resaltamos ahora los siguientes pasajes de la nueva jurisprudencia: "...el origen de la figura del personal indefinido, no fijo, se encuentra en un uso abusivo de la contratación temporal por parte de algún órgano administrativo" (...) "la figura jurídica del contrato indefinido-no fijo es diferente del contratado temporal y del fijo".

Pues bien, si el Tribunal Supremo resalta la singularidad del contrato indefinido no fijo, con base en que tiene su origen en las irregularidades habidas en la contratación temporal utilizada fraudulentamente por la Administración, y con estos fundamentos les reconoce una indemnización equivalente a la del despido por causas objetivas, no encontramos por el momento base alguna para atribuir el mismo tratamiento jurisprudencial a la extinción de un contrato temporal válido y sin irregularidad alguna, como es el del actual proceso, en este caso de interinidad por vacante. En consecuencia se ha de rechazar la infracción de la jurisprudencia citada, partiendo de la premisa de que el contrato de la actora es de interinidad por vacante, no una relación laboral indefinida no fija.

**TERCERO.**- Queda por examinar la alegación de infracción de la doctrina sentada en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 14 de septiembre de 2016, dictada en el asunto C-596/14 ( *De Diego Porras* ).

En este caso la demandante obtuvo, en el proceso de consolidación de empleo, la misma plaza que venía ocupando interinamente. La Comunidad de Madrid procedió a extinguir el contrato de interinidad y suscribir con la actora un nuevo contrato.

Para resolver esta parte del motivo se ha de dilucidar si la trabajadora, por ver extinguido su contrato de interinidad por la cobertura de la plaza que desempeñaba, ostenta o no el derecho a la percepción de la indemnización prevista para los despidos por causas objetivas y si en ese derecho tiene o no incidencia el dato de que la actora haya accedido a un empleo indefinido.

Esta Sala ha venido abordando, si bien con criterios no uniformes en sus diferentes secciones, la cuestión de si el hecho de que la trabajadora haya obtenido plaza sin solución de continuidad inmediatamente después de su cese como interina, impide o no la aplicación de la doctrina del TJUE en su sentencia de 14-9-16. Pero en el momento actual ya resulta superfluo abordar tal problema, toda vez que dicha doctrina ha experimentado sustancial variación, de tal modo que ya no se reconoce el derecho de los trabajadores temporales, concretamente interinos, a percibir la indemnización que la ley ha previsto para la extinción o despido por causas objetivas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En el fallo de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 ( C-596/14 , *De Diego Porras* ) se declaraba lo siguiente:

*"(...) 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".*

Sin embargo, en la sentencia de 5 de junio de 2018 ( C 677/16 , *Montero Mateos* ) actuando el TJUE en Gran Sala, sobre la extinción de un contrato de interinidad por vacante como consecuencia del mismo proceso de consolidación de empleo en la Comunidad de Madrid, se argumenta y resuelve en los términos que siguen:

*"(...) 42 Cabe recordar que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco incluye una prohibición de tratar, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, a los trabajadores con un contrato de duración determinada de modo menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de trabajo de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.*

*43 En el caso de autos, procede señalar, en primer lugar, que, dado que el contrato de trabajo de la Sra. **Montero Mateos** preveía que este finalizaría cuando adviniera un acontecimiento determinado, a saber, la adjudicación con carácter definitivo a un tercero, tras un proceso selectivo, del puesto que ella ocupaba temporalmente,*



debe considerarse que la Sra. **Montero** Mateos tiene la condición de «trabajador con contrato de duración determinada», en el sentido de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco.

(...)

55 En consecuencia, es preciso comprobar si existe una razón objetiva que justifique que la finalización de un contrato de interinidad no dé lugar al abono de indemnización alguna al trabajador temporal de que se trata, mientras que un trabajador fijo tiene derecho a una indemnización cuando se le despide por una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores .

56 Sobre este particular, cabe recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, debe entenderse que el concepto de «razones objetivas», en el sentido en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquella esté prevista por una norma general o abstracta, como una ley o un convenio colectivo ( sentencias de 13 de septiembre de 2007 , Del Cerro Alonso, C 307/05 , EU:C:2007:509 , apartado 57, y de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C 444/09 y C 456/09, EU:C:2010:819 , apartado 54, y auto de 22 de marzo de 2018, Centeno Meléndez, C 315/17, no publicado, EU:C:2018:207 , apartado 62).

57 Según jurisprudencia igualmente reiterada, este concepto requiere que la desigualdad de trato observada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (véanse, en particular, las sentencias de 13 de septiembre de 2007 , Del Cerro Alonso, C 307/05 , EU:C:2007:509 , apartado 53, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego **Porrás**, C 596/14, EU:C:2016:683 , apartado 45, y el auto de 22 de marzo de 2018, Centeno Meléndez, C 315/17, no publicado, EU:C:2018:207 , apartado 65).

58 En el caso de autos, el Gobierno español invoca la diferencia que caracteriza al contexto en que se producen las causas de finalización de los contratos temporales previstas en el artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores , como el vencimiento del término de un contrato de interinidad, en relación con aquel en el que está previsto el abono de una indemnización en caso de despido debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 de dicho Estatuto, como las económicas, técnicas organizativas o de producción, cuando el número de puestos de trabajo suprimidos es inferior al requerido para calificar la extinción de los contratos de despido colectivo. Para explicar la diferencia de trato de que se trata en el litigio principal, el Gobierno español subraya, en esencia, que, en el primer caso, la extinción de la relación laboral se produce a consecuencia de un hecho que el trabajador podía anticipar en el momento de la celebración del contrato temporal. A su juicio así sucede en la situación objeto del litigio principal, en la que el contrato de interinidad finalizó por la adjudicación del puesto vacante que la Sra. **Montero** Mateos ocupaba con carácter provisional. En el segundo supuesto, en cambio, el abono de la indemnización establecida en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores está motivado por la voluntad de compensar la frustración de las expectativas legítimas del trabajador en lo que respecta a la continuidad de la relación laboral, frustración originada por haber sido despedido debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 de dicho Estatuto.

59 A este respecto, es necesario señalar que la finalización del contrato de interinidad de la Sra. **Montero** Mateos, 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 .

60 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.

61 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.

62 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.

63 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.

64 En el caso de autos, la Sra. **Montero Mateos** 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.

65 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, al vencer el término por el que estos 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.

(...)

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) 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 se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva."

En el mismo sentido se ha pronunciado la sentencia del TJUE de la misma fecha, 5 de junio de 2018 (C 574/16 *Grupo Norte Facility*), en relación con la indemnización correspondiente a la extinción de un contrato de relevo.

La conclusión es contraria a la que se había llegado en la sentencia de 14-9-16, aunque el TJUE no haya incluido una rectificación expresa, y cabe resaltar que respecto a la indemnización por despido derivado de causas objetivas el Derecho español no opera ninguna diferencia de trato entre trabajadores con contrato temporal y trabajadores fijos comparables (apartado 62), con lo que al no existir trato desigual, lógicamente no procedería indagar si existen razones objetivas que lo justifiquen, razones que a juicio del Tribunal existen de todos modos (apartados 59, 60 y 61) y justifican la diferencia de trato (el conocimiento de la existencia de un término de la relación en los contratos temporales; el carácter imprevisto de la extinción en los contratos fijos y la consiguiente frustración de las expectativas legítimas del trabajador). Sin embargo, en el apartado 62 se reconoce explícitamente la igualdad de trato, que en efecto es fácil advertir si se considera la hipótesis de que concurrieran causas objetivas para la reducción de la plantilla en la Comunidad de Madrid, en cuyo caso indudablemente tanto los trabajadores fijos como los interinos percibirían la indemnización del art. 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.



Respecto a la advertencia según la cual *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* (apartado 64), es claro que en el marco procesal del presente recurso de suplicación, de carácter extraordinario o especial, no cabe efectuar tal investigación, cualquiera que sea el alcance de dicha admonición, ya que ambas partes se han mostrado conformes en el proceso en cuanto a la legalidad del contrato temporal celebrado, y por tanto no hay motivo alguno de recurso al respecto.

En consecuencia se impone la desestimación total del recurso y la confirmación de la sentencia de instancia. Por todo lo razonado, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 117 de la Constitución ,

#### FALLAMOS:

desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la demandante D<sup>a</sup>. Irene , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 37 de MADRID en fecha 5-12-17 en autos 693/17 seguidos a instancia de la recurrente contra AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL DE LA CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID y confirmamos dicha sentencia. Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, haciéndoles saber que contra la misma sólo cabe RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA que se preparará por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 220 , 221 y 230 de la L.R.J.S , advirtiéndose, que por todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso: el ingreso en metálico del **depósito de 600 euros** conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la **consignación del importe de la condena** cuando proceda, presentando resguardo acreditativo de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la c/c nº 2870 0000 00 **185/18** que esta Sección Sexta tiene abierta en el Banco Santander, oficina sita en la Calle Miguel Angel nº 17, 28010 Madrid, o bien por transferencia desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes: 1. Emitir la transferencia a la cuenta bancaria (CCC) siguiente: (IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274). 2. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF/CIF de la misma. 3. En el campo beneficiario, se identificará al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso. 4. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al Procedimiento (2870 0000 00 **185/18** ), pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito ( art. 230.1 L.R.J.S .).

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación al rollo de esta Sala.

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

**PUBLICACIÓN.-** Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.