



Roj: **STSJ CLM 1983/2018 - ECLI:ES:TSJCLM:2018:1983**

Id Cendoj: **02003340022018100247**

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

Sede: **Albacete**

Sección: **2**

Fecha: **26/07/2018**

Nº de Recurso: **410/2018**

Nº de Resolución: **1090/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CLM 1983/2018,**
STS 979/2021

T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL

ALBACETE

SENTENCIA: 01090/2018

-

C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) - 02071 ALBACETE

Tfno: 967 596 714

Fax: 967 596 569

NIG: 16078 44 4 2017 0000001

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0000410 /2018

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000001 /2017

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ña CONSEJERIA DE EDUCACION, CULTURA Y DEPORTE

ABOGADO/A: LETRADO DE LA COMUNIDAD

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: Purificacion

ABOGADO/A: FRANCISCO JAVIER CABERO DIEGUEZ

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURSO SUPLICACIÓN 410/18

Magistrada Ponente: Ilma. Sra. D^a. LUISA MARÍA GÓMEZ GARRIDO

ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS

D. JOSÉ MONTIEL GONZÁLEZ



D^a. PETRA GARCÍA MÁRQUEZ

D^a. LUISA MARÍA GÓMEZ GARRIDO

En Albacete, a 26 de julio de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social Sección 2^a del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, compuesta por los Il^{mos}. Sres. Magistrados citados al margen, y

EN NOMBRE DE SM EL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA N^o 1090/18

En el Recurso de Suplicación número 410/18, interpuesto por la representación legal de CONSEJERIA DE EDUCACION, CULTURA Y DEPORTE, contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Cuenca, de fecha once de Enero de 2018 , en los autos número 1/17, sobre Despido disciplinario, siendo recurrido Purificacion .

Es Ponente la Ilma. Sra. Magistrada D^a. LUISA MARÍA GÓMEZ GARRIDO.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Que la Sentencia recurrida dice en su parte dispositiva: "FALLO: ESTIMO la demanda formulada por D^a. Purificacion , sobre DESPIDO, contra la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA, y en consecuencia debo condenar y condeno a la demandada a abonar a la actora la cantidad de 2.744,58 €, incrementada en el interés legal del dinero incrementado en dos puntos desde la fecha de esta resolución".

SEGUNDO .- Que en dicha Sentencia se declaran probados los siguientes Hechos:

PRIMERO .- Que la trabajadora demandante D^a. Purificacion , con D.N.I. n^o NUM000 , ha venido prestando sus servicios para la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA como personal laboral interina, con la categoría de Auxiliar Técnico Educativo (A.T.E.), durante los siguientes períodos:

- Del 16/10/2.009 al 20/06/2.012 (979 días)
- Del 24/09/2.013 al 30/06/2.014 (240 días)
- Del 01/09/2.014 al 30/06/2.015 (260 días)
- Del 01/09/2.015 al 30/06/2.016 (261 días)
- Del 01/09/2.016 al 01/12/2.016 (91 días)

Total: 852 días.

SEGUNDO .- Que en fecha 1 de Diciembre de 2.016 la actora fue cesada por causa de incorporación al puesto de trabajo de la trabajadora fija que por concurso de traslado obtuvo la plaza donde prestaba servicios la actora.

TERCERO .- Que el salario de la actora asciende a la cantidad de 1.474,85 € mensuales, con prorrateo de pagas extraordinarias.

CUARTO .- Que a la finalización del contrato de trabajo, la actora no percibió cantidad económica alguna por indemnización.

QUINTO .- Que la actora no ostenta ni ha ostentado en el último año la condición de representante legal de los trabajadores.

SEXTO .- Que la actora ha interpuesto reclamación previa, sin que la misma haya sido contestada ni sea preceptiva para la interposición de la demanda.

TERCERO .- Que, en tiempo y forma, se formuló Recurso de Suplicación contra la anterior Sentencia, en base a los motivos que en el mismo constan.

Dicho Recurso ha sido impugnado de contrario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



ÚNICO : El juzgado de lo social de Cuenca dictó sentencia de 11-1-18 por la que estimando en parte la demandada, condenaba a la demandada al bono de cantidad. Contra tal resolución se alza en suplicación la parte demandada y ahora recurrente, esgrimiendo con correcto amparo procesal, un único motivo dedicado a la revisión del derecho aplicado al amparo de la letra c/ del art. 193 de la LRJS , invocando a tal efecto la infracción de los arts. 15.6 , 49.1.c) y 53.1.b) del ET , pr entender, en lo sustancial, que ninguna consecuencia podía derivarse de la comunicación de extinción de la relación laboral de interinidad por vacante, tras cubrirse la plaza por los procedimientos reglamentarios.

A.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La correcta decisión del recurso así formalizado, hace necesario un breve resumen de los hechos y antecedentes relevantes para el caso. Por lo que ahora interesa, la trabajadora demandante venía prestando servicios como trabajadora interina, con categoría de auxiliar técnico educativo, para la administración autonómica demandada, desde el 16-10-09, primero en un periodo continuado hasta el 20-6-12, y luego en periodos sucesivos desde septiembre de cada año hasta junio del siguiente, en los términos reflejados en la sentencia de instancia. Así hasta que el 1-12-16, la interesada fue cesada al incorporarse a su puesto la trabajadora fija a la que se había adjudicado la plaza en concurso de traslado. Nos encontramos por tanto, aunque no se diga expresamente, ante una relación laboral de interinidad por vacante.

Es contra esta decisión extintiva que reclama la trabajadora demandante, por entender que nos encontramos ante un despido que debía ser calificado como improcedente. Ante tal pretensión, el juzgador de instancia ha aplicado las que consideraba consecuencias naturales de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14 de Diego **Porras**), y ha llegado a las siguientes conclusiones: a/ que la situación no podía calificarse como un despido al estar amparado tanto el contrato de interinidad como el cese en una causa legal, pero que a pesar de ello b/ la aplicación del principio de igualdad a los trabajadores temporales en relación a los fijos, debía llevar aparejado al momento el cese del interino el abono de una indemnización y c/ cuya cuantía debía cifrarse en el equivalente a veinte días por año de servicio, con un límite de doce mensualidades, asimilando por tanto la situación a una extinción por causas objetivas.

Pues bien, con independencia de si tal solución podía adoptarse, aún a la vista de la doctrina de *Diego Porras* , en el problema así planteado, han incidido las recientes sentencias de la Gran Sala del TJUE de 5-6-18 , dictadas en los asuntos C574/16 (Moreira Gómez) y C-677/16 (**Montero Mateos**), que pese a no decirse de manera expresa como hubiera sido deseable, contienen una rectificación de la indicada doctrina, solventado con ello algunos de los problemas que se derivaban de la imperfecta comprensión del derecho español del que adolecía el pronunciamiento inicial.

B.- CONTENIDO DE LAS SENTENCIAS DEL TJUE DE 5-6-18 .

En las dos sentencias ya reseñadas del TJUE, se realizan similares consideraciones, para concluir que la terminación de un contrato de trabajo temporal, cuya suscripción se produjo en base a circunstancias que condicionaban su duración, conocidas desde el inicio, no puede asimilarse a la terminación de una relación laboral por causas objetivas, que por su carácter sobrevenido no pueden ser previstas al comienzo, y que cabe aplicar, por cierto, tanto a relaciones laborales indefinidas como temporales. Dice sobre esto la sentencia **Montero Mateos**:

*" 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....*

... 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. ..

... 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 " .

Solo existen tres diferencias entre las reseñadas sentencias del TJUE.

Una de ellas es que la dictada en el asunto Moreira se refiere a una empleadora privada, mientras que la dictada en el asunto **Montero** atañe a una institución de naturaleza pública. Sin embargo, tal diferencia resulta irrelevante para la fijación de las consecuencias de la doctrina rectificadora del TJUE, excepto por lo que se refiere a las implicaciones de la duración de la interinidad, que veremos al final.

La segunda, es que el asunto Moreira se refiere a un contrato de relevo, y la del asunto **Montero** a un contrato de interinidad (por vacante), lo cual provoca una matiz en las respectivas decisiones finales, ya que se dice que no contraviene la normativa europea, en el caso del contrato de relevo, que a su término se abone una indemnización inferior a la concedida a los trabajadores con contrato de duración indefinida con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva; y en el caso del contrato de interinidad, que no se abone indemnización alguna. Ninguna otra consideración realiza ni podría realizar el TJUE, en cuanto que su labor se ciñe a la comparación tuitiva entre trabajadores temporales y fijos, pero no de los temporales entre sí.

De este modo, aún podría discutirse, desde una perspectiva estrictamente teórica, si tiene fundamento que los contratos temporales tengan un tratamiento indemnizatorio a su finalización distinto entre sí, por lo que respecta a la exclusión de los contratos de interinidad y formativos del art. 49.1 c/ del ET . Pero tal cuestión no es la planteada en el proceso, ni tiene interés para nosotros en este momento, ya que, como veremos en lo sucesivo, la relación laboral de interinidad de la demandante se transformó en otra distinta.

La tercera diferencia se refiere a la consideración específica de los trabajos interinos de terminación imprevisible y larga duración, a los que nos referiremos más adelante para mantener un orden sistemático en nuestra exposición.

C.- SOBE LAS CONSECUENCIAS DE LA DOCTRINA CORREGIDA DEL TJUE.

Como acabamos de ver, lo que se deriva de la doctrina corregida del TJUE, sin consideración, por el momento, a la naturaleza público o privada del empleador, es que la terminación de un contrato temporal al final de su normal vigencia, no puede asimilarse a la extinción de un contrato fijo por causas objetivas. En efecto, en las relaciones laborales indefinidas, la extinción por causas objetivas constituye un evento imprevisible en su inicio, a diferencia de las relaciones de naturaleza temporal, en las que dicha terminación conforme a la causa que motivó inicialmente su nacimiento, se integra en la dinámica temporal ordinaria de la relación laboral temporal.

Desde este punto de vista, las reclamaciones de los trabajadores frente a la comunicación de terminación de un contrato temporal, como si se tratara de un despido, debe resolverse de acuerdo con lo que conforma una doctrina jurisprudencial sólidamente consolidada. De este modo, si los contratos temporales se suscriben con regularidad, en atención a su normal naturaleza, entonces las consecuencias de su terminación no pueden asimilarse a la de un contrato fijo, y por tanto a su extinción el trabajador afectado tendrá derecho a la indemnización prevista en el art. 49.1 c/ del ET , salvo si se tratara de un contrato de interinidad o formativo, en cuyo caso no tendrá derecho a indemnización.

Ahora bien, si se constituyen de forma tal que pueda calificarse como abusiva o fraudulenta, entonces tales relaciones se convierten en fijas (en el caso de los empleadores privados), y la decisión de dar por terminada aquella relación jurídica no puede ya hacerse pasar como una normal extinción de una relación laboral temporal, sino que debe calificarse como un despido improcedente, con los efectos generales del art. 56 del ET . Esto es, no cabe remitir las consecuencias de la extinción a la compensación indemnizatoria asimilada a la de un despido objetivo de los arts. 51 y 52 del ET .



Sin embargo, esta primera aproximación no agota la problemática, que requiere de un desarrollo complementario para el caso de los contratos de interinidad suscritos con administraciones públicas, que es justo el caso que se somete a nuestra consideración.

D.- SOBRE LA EVENTUAL TRANSFORMACIÓN EN EL ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, DE UNA RELACIÓN LABORAL DE INTERINIDAD POR VACANTE EN OTRA DE CARÁCTER INDEFINIDO NO FIJO.

Como ya anunciamos, existe una tercera diferencia entre los dos asuntos resueltos por el TJUE. Esta es que en el asunto **Montero**, el TJUE realiza una consideración final en el siguiente sentido: "*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*".

Esto es, constatada la duración que debido a circunstancias particulares puede alcanzar un contrato de interinidad, el Tribunal parece acoger los argumentos de la Abogada General, que en sus consideraciones 58 y 59 no se muestra partidaria de "*considerar las relaciones laborales temporales con una duración extraordinariamente larga comparables a las de los trabajadores fijos*", en cuanto "*las conductas abusivas de los empleadores -que pueden manifestarse, entre otras, en forma de ristas de contratos temporales sucesivos- deberían combatirse de forma eficaz y disuasoria con las medidas específicamente previstas para ello en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo marco, incluida la de convertir un contrato de trabajo de duración determinada en uno celebrado por tiempo indefinido*". Y como esto depende en gran medida de la regulación en cada estado miembro, es por lo que el Tribunal remite finalmente al órgano judicial español la consideración de si, en el caso concreto, la relación laboral de interinidad podía haberse transformado en otra indefinida en función de su larga duración. Esto nos aboca al estudio de esta posibilidad, a saber, que siendo la relación laboral de interinidad inicialmente formalizada conforme a su natural finalidad, el transcurso de un cierto tiempo mutara su naturaleza.

Como puede observarse, el TJUE hace bascular la posibilidad de que un contrato de interinidad se torne en otra figura jurídica, en la imprevisibilidad de su terminación y su duración inusualmente larga, atribuyendo la primera característica al contrato de interinidad de la Sr. **Montero**. Es posible que con tal argumento, se incurra en lo que parece, de nuevo, una ambigüedad, que debería diluirse si quieren evitarse las confusiones y dificultades que acompañaron a la doctrina de **Diego Porras**. Conviene, por tanto, realizar algunas observaciones adicionales.

En primer lugar, la imprevisibilidad de la terminación tiene su natural repercusión en la calificación de la extinción de la relación laboral concertada, lo cual no debe confundirse con que, siendo previsible la causa de dicha terminación, sea por ello susceptible de integrar una causa de contratación temporal al amparo del art. 15 del ET. Ahora bien, también pueden concurrir causas de terminación imprevisibles *ab initio*, distintas a las que justificaron la contratación temporal, que por ello obliguen a recurrir al despido objetivo en el caso de un trabajador temporal.

Por otro lado, los contratos temporales pueden incorporar en su inicio una cierta imprevisibilidad, al menos referida al momento de su terminación, sin que por ello se altere su naturaleza. Recuérdese que, como viene señalando reiteradamente la jurisprudencia en la materia, y recordó la más reciente STS de 13 de diciembre de 2016 (rec. 3774/2014), los de interinidad son contratos temporales a plazo, considerando que "*el plazo puede ser determinado, cuando se sabe no sólo que se producirá necesariamente, sino también cuando llegará (certus an et certus quando). Pero, igualmente, puede ser indeterminado, cual acaece cuando se sabe que se cumplirá pero no se conoce cuando (certus an et incertus quando)*".

En el caso de las administraciones públicas la cuestión incorpora una dificultad añadida, porque la irregularidad con repercusión en la relación laboral de interinidad por vacante, susceptible de transformarla en algo distinto, y vinculada a una duración excesiva, se produce de manera sobrevenida y no originaria. En efecto, y como es bien sabido, el art. 4.2 b/ del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, vincula la duración de los contratos de interinidad por vacante a la de los procesos de selección o promoción, que se limitan a tres meses para la empresa privada, y que se deja sin acotación aparente en relación a las administraciones públicas, aunque en relación a estas últimas, se dice que "*la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica*".

La normativa específica en el momento actual, no es otra que el art. 70 del EBEP aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que no plantea problemas de derecho intertemporal, en cuanto reproduce exactamente lo dispuesto en la anterior Ley 7/2007, de 12 de abril, y a cuyo tenor: "*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 ".

Parece también claro que si solo contáramos con el transcrito art. 70 del EBEP , difícilmente podría sostenerse la existencia de otra cosa que no fuera una acción para instar la cobertura reglamentaria de plazas. Pero además de ello, obramos por remisión del también mentado art. 4.2 del RD 2720/98 , que vincula la duración de los contratos de interinidad en las administraciones públicas, a la duración de los procesos de cobertura según su normativa específica, que es la indicada, y supone un límite temporal a lo uno y a lo otro.

De este modo, un contrato de interinidad por vacante en las administraciones públicas, sin concurrencia de cualquier otra irregularidad, en los tres primeros años de su duración, es un contrato temporal sometido a plazo, en la variante *certus an incertus quando* . Debemos entender entonces que cuando se supera dicho plazo de tres años, la relación de interinidad concertada con la administración pública se convierte en irregular, y el trabajador pasa a ser indefinido no fijo, tal como han señalado ya las SSTs de 14-7- 14 (rec. 1847/2013), 15-7-14 (rec. 1833/2013), o 14-10-14 (rec. 711/2013), si bien con argumentos de distinta naturaleza en cuanto a su incidencia en la decisión de la casación.

En consecuencia, como en el caso que se somete a nuestro conocimiento no se nos informa de otra cosa, debemos entender que el íntegro periodo de prestación de servicios de la demandante, desde el 16-10-09 y hasta el cese por cobertura de la vacante el 1-12-16, se vincula a una única plaza o puesto cuya cobertura reglamentaria se ha demorado por más de tres años. Y por ello, debe tenerse la interesada como una trabajadora con relación indefinida no fija, en cuanto como también señaló la STS de 11-4-18 (rec. 2581/16), dicha calificación cabe también para los trabajos fijos discontinuos, que son los que parece haber desarrollado la interesada desde junio de 2012.

E.- SOBRE LOS EFECTOS DE LA EXTINCIÓN POR COBERTURA DE LA VACANTE DE UN CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO NO FIJO.

Partiendo de la base de que la demandante era una trabajadora indefinida no fija, debemos ahora dilucidar los efectos de su cese por la cobertura reglamentaria de la plaza.

Como es bien sabido, en este punto el TS estableció una diferencia entre la extinción de los contratos de los indefinidos no fijos por la amortización de la plaza, que remitía al necesario cauce de los arts. 51 y 52 del ET , o por la cobertura reglamentaria de dicha plaza, en cuyo caso se dijo que los trabajadores indefinidos no fijos cesados eran acreedores de la indemnización prevista en el art. 49.1 c/ del ET , como si se tratara de un contrato temporal (así, SSTs 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 -).

Sin embargo, tal doctrina jurisprudencial se modificó expresamente en la STS de 28 de marzo de 2017 (rec. 1664/2015), luego seguida por las de 19-7-17 (rec. 4041/15) y 12- 5-17 (recs. 1806/15 y 1717/15), para concluir que la indemnización por extinción de la relación laboral de los trabajadores indefinidos no fijos por cobertura reglamentaria de la plaza, no sería la de doce días del art. 49.1 c/, sino la de veinte días del art. 52 del ET . Conviene advertir que tal decisión se toma sin consideración a la doctrina de **Diego Porras** , que ni siquiera se menciona, sino justificando de manera autónoma que las peculiares características de tal tipo de relación laboral, nacida como creación jurisprudencial como reacción a las irregularidades en la contratación laboral de las administraciones públicas, aconsejaba incrementar la indicada indemnización para separar la figura del indefinido no fijo del temporal. Dice el TS sobre esto:

" Tal como hemos señalado, la ausencia de un régimen jurídico propio del contrato indefinido no fijo, que el EBEP se ha limitado a reconocer sin establecer la pertinente regulación de sus elementos esenciales -en este caso, el régimen extintivo- obliga a la Sala a resolver 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 ".



Llegado este punto, y como el TS ha establecido las consecuencias de la extinción de una relación laboral indefinida no fija en los términos indicados, no consideramos necesario realizar otras consideraciones al respecto. Somos conscientes de que resulta materia controvertible, hasta qué punto la reseñada jurisprudencia, aún no basándose en la doctrina de *Diego Porras*, ha podido quedar afectada por su modificación, ya que resultan identificables las influencias sino de aquella doctrina, sí del marco general de discusión doctrinal generado por la misma. En particular, creemos que las relaciones indefinidas no fijas, comparten con las de interinidad su temporalidad sometida a un plazo *certus an incertus quando*, y constatamos que el propio TS nunca ha dejado de considerar las relaciones indefinidas no fijas o como relaciones temporales, o como un *tertium genus* entre la indefinida y la temporal, pero en todo caso con el condicionamiento temporal ya indicado.

Ahora bien, aunque ello fuera así, entendemos que existiendo ya varias sentencias del TS que han fijado la indemnización por fin de las relaciones indefinidas no fijas por cobertura de la plaza en veinte días, resulta más prudente adoptar este último criterio jurisprudencial, sin perjuicio de lo que en definitiva, pudiera decidir el TS, considerando además, que se encuentra pendiente de decisión por el TJUE, la cuestión prejudicial planteada por el TS en su auto de 25-10-17, que pudiera tener alguna incidencia sobre el asunto.

F.- SOBRE EL RECONOCIMIENTO DE LA INDEMNIZACIÓN POR LA FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN INDEFINIDA NO FIJA EN ESTE MISMO PROCESO.

Todavía nos queda una cuestión por abordar, en cuanto el reconocimiento de la indemnización de veinte días al amparo de la doctrina jurisprudencial expuesta, por terminación de la relación laboral indefinida no fija, constituye a todas luces una pretensión completamente distinta a la ejercitada en el proceso, que se refería a la calificación de lo que se entendía como un despido improcedente.

Aunque se trata, de nuevo, de una cuestión procesalmente delicada en la que, sin lugar a dudas, cabría otra posición más estricta y garantista, debemos partir de la base de que las SSTs de 14-10-13 (rec. 68/13), 13-1-14 (rec. 430/13), 6-10-15 (rec. 2592/14), o 4-2-16 (rec. 2638/14), decidieron condenar al abono de la indemnización prevista en el art. 49 c/ ET a favor de trabajadores indefinidos no fijos cuyos ceses se consideraron ajustado a derecho, cuando, como en el caso que nos ocupa, no era esa la pretensión de la parte, que solicitaba la declaración de improcedencia de un hipotético despido. Considerando, además, que el art. 26.3 de la LRJS, permite acumular a la acción de despido la de reclamación de las cantidades adeudas al momento de la extinción de la relación laboral, no objetivamos obstáculos insalvables para acordar el correspondiente abono en esta misma resolución.

Por tanto, si existe la posibilidad de acordar en el mismo proceso el abono de la indemnización prevista en el art. 49 c/ del ET, no evidenciamos óbice alguno para llegar a la misma conclusión en relación a la indemnización reservada para la extinción de la relación laboral indefinida no fija, como un elemento más de su progresiva construcción jurisprudencial.

En consecuencia, procede la confirmación de la sentencia de instancia, en cuanto en la misma ya se acordó el abono de una indemnización de veinte días, si bien, en base a una argumentación distinta a la que sustenta nuestra decisión.

Vistos además de los citados, los demás preceptos de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, contra la sentencia dictada el 11-1-18 por el juzgado de lo social de Cuenca, en virtud de demanda presentada por Dña. Purificación contra la indicada, y en consecuencia, confirmamos la parte resolutive de la reseñada resolución. Imponemos a la parte recurrente las costas, que incluyen los honorarios del letrado, y que fijamos prudencialmente en 500 €.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe **RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA**, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los **DIEZ DIAS** siguientes a su notificación, durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. **La consignación del importe de la condena**, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la Cuenta Corriente número **ES55 0049 3569 9200 0500 1274** que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha,



Albacete, tiene abierta en el BANCO SANTANDER, sita en Albacete, C/ Marqués de Molíns nº 13, indicando el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso, y si es posible, el NIF/ CIF, así como el beneficiario (Sala de lo Social) y el concepto (cuenta expediente) **0044 0000 66 0410 18**, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte 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, consignar como depósito la cantidad de **SEISCIENTOS EUROS (600,00 €)**, conforme al artículo 229 de citada Ley, que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

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

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ