



Roj: **STSJ AND 11190/2018 - ECLI:ES:TSJAND:2018:11190**

Id Cendoj: **18087340012018102074**

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

Sede: **Granada**

Sección: **1**

Fecha: **27/09/2018**

Nº de Recurso: **745/2018**

Nº de Resolución: **2146/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **JOSE MANUEL GONZALEZ VIÑAS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA

CON SEDE EN GRANADA

SALA DE LO SOCIAL

1B.

SENT. NÚM. 2146/18

ILTMO. SR. D. JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ VIÑAS

PRESIDENTE

ILTMO. SR. D. JORGE LUÍS FERRER GONZÁLEZ

ILTMO. SR. D. RAFAEL FERNÁNDEZ LÓPEZ

MAGISTRADOS

En la ciudad de Granada, a veintisiete de septiembre de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, compuesta por los Ilmos. Sres. Magistrados que al margen se indican, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de Suplicación núm. **745/18**, interpuesto por **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA** contra Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 4 de Almería, en fecha 6 de noviembre de 2017, en Autos núm. 944/17, ha sido Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado **D.JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ VIÑAS**.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- En el Juzgado de referencia tuvo entrada demanda interpuesta por D^a. Guillerma en reclamación de despido, contra CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA y admitida a trámite y celebrado juicio se dictó sentencia en fecha 6 de noviembre de 2017, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

"Que estimando la demanda interpuesta por Dña. Guillerma frente a la Consejería Salud y Bienestar Social de la Junta de Andalucía, debo condenar y condeno a la parte demandada a que abone a la actora una indemnización de 9.735,90 €."

Segundo.- En la sentencia aludida se declararon como hechos probados los siguientes:

" PRIMERO.- La parte actora, Dña. Guillerma , mayor de edad, con DNI núm. NUM000 , ha venido prestando sus servicios retribuidos por cuenta y bajo la dependencia de la Consejería de Salud y Bienestar Social de la Junta



de Andalucía, primero en el centro de trabajo "CP SAN GINÉS", situado en Purchena (Almería), y después en el CP MIGUEL DE ZUBELDIA, situado en Serón (Almería) con antigüedad desde el día 16-1-2009, con la categoría profesional de ayudante de cocina (incluida en el grupo V) y percibiendo un salario mensual de 1.742,07 € (diario de 57,27 euros), incluida la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias, siendo de aplicación el convenio colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía.

La relación laboral se articuló a través de un contrato de interinidad para vacante RPT en virtud del Real Decreto 2720/1998, celebrado en fecha 13-1-2009, con efectos de 16-1-2009 y que se extinguió el día 16-1-2012. El día 19-1-2012 la actora concertó con la demandada otro contrato de interinidad para cobertura temporal de puesto de trabajo hasta que el puesto de trabajo sea cubierto, a través de los procedimientos establecidos en la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía y el vigente Convenio Colectivo, o amortizados en forma legal -docs. N° 1 a 3 aportados por la parte actora en el acto del juicio-.

SEGUNDO.- En fecha 9-5-2017, se notificó a la actora por escrito la extinción de la relación laboral con efectos del día 30-6-2017 al amparo del art. 49.1 ET, por estar próximo el vencimiento del contrato conforme a la cláusula primera del mismo, Resolución de 2 de mayo de 2017, de la Dirección General de RRHH y Función Pública por la que se aprueba el concurso de traslados del personal laboral de la Junta de Andalucía -doc. n° 1 aportado con la demanda -.

TERCERO.- La demandante no ostenta ni ha ostentado cargo de representación sindical alguno -hecho no controvertido-."

Tercero.- Notificada la sentencia a las partes, se anunció recurso de suplicación contra la misma por CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, recurso que posteriormente formalizó, siendo en su momento impugnado por el contrario. Recibidos los Autos en este Tribunal, se acordó el pase de los mismos al Ponente, para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO: Frente a la sentencia de instancia, que estimando la demanda origen de litis, declara correcto el cese de la actora, interina vacante al servicio de la Consejería demandada sin solución de continuidad desde el 16.1.2009 cesada por cobertura reglamentaria de su plaza, tras resolución de concurso de traslado al efecto, reconociéndole una indemnización de 20 días de salario por año de servicio en base la STJUE de 14.9.2016, se alza en suplicación la Consejería demandada con recurso impugnado de contrario, formulando un primer motivo al amparo del apartado c) del art. 193 LRJS, para denunciar infracción del art. 49.1. b) y c) ET en relación con la cláusula 4º de la Directiva 1999/70 CE que estima cometidas por cuanto como en síntesis aduce, la normativa nacional que se denuncia como infringida, no asocia tal efecto indemnizatoria al fin del contrato de interinidad por lo que no procede reconocerle la indemnización que lleva a cabo la sentencia de instancia que además, no ha declarado previamente la indefinición de dicha relación por lo que no le resulta de aplicación la jurisprudencia contenida en STS 28.3.2017, siendo necesario añadir, hacer una diferenciación entre la causa extintiva propia de un contrato temporal que llega a término y la causa resolutoria de una relación indefinida fundada en necesidades empresariales o en la pérdida de la causa económica-jurídica del contrato, que se concretan en las previsiones de los arts. 51 y 52ET y con su asimilación como procede la sentencia de instancia, se corre el riesgo de aplicar los postulados de un pronunciamiento del TJUE a casos sustancialmente distintos como es el caso, donde pudiera reputarse la existencia de un contrato temporal válido, que se extingue por la concurrencia de una causa inicialmente prevista.

Acabando por invocar la recurrente, S Sala Social TSJ Madrid de 29 de junio 2017 que para supuesto de extinción de contrato temporal de interinidad válido y no declarado fraudulento, no ha reconocido indemnización alguna, ni siquiera la prevista en el art. 49.1.c) ET para el resto de contratos temporales.

Y en su siguiente motivo y con el mismo amparo procedimental, denuncia infracción de la DT 8ª ET que prevé una indemnización por extinción de contrato temporal en caso de contratos suscritos hasta el 31.12.2011 de 8 días por año trabajado y que estima que en todo caso y de manera subsidiaria, es la que correspondería a la actora de litis por su cese.

El recurso como se dijo es impugnado de contrario, interesando la confirmación de la sentencia recurrida, por considerarla conforme con la Directiva 1999/70CE y la STJUE que invoca de 14.9.2016 lo que ha sido ratificado por esta Sala en su sentencia de 1 de diciembre pasado.

Y sobre tal cuestión, ya se ha pronunciado esta Sala en términos ciertamente que contrarios como resalta la impugnante, a los sostenidos por la Sentencia de suplicación que esgrime como colofón de su argumentación la Administración recurrente, entre otras al resolver rec. Supl. 1797/17 razonando efectivamente en lo que ahora interesa lo siguiente: "... entrando ya en el fondo de la cuestión ahora objeto de debate en sede de



suplicación, cual es determinar si a la actora de Litis contratada en su día por la Consejería demandada como interina por vacante en la plaza vacante con código puesto nº NUM001 /Granada y cesada como consecuencia de haber sido adjudicada dicha plaza a trabajadora que ha superado el correspondiente proceso selectivo para su cobertura, devenga o no derecho a percibir pese a la corrección de dicho cese que ahora acata en suplicación, la indemnización de 20 días de salario por año de servicio en base a la STJUE de 14.9.2016 C 596/14 y doctrina de suplicación que refiere. Y no ignorando esta Sala el debate doctrinal y jurisprudencial suscitado con tal pronunciamiento del TJUE, no está de más en orden a su adecuada resolución comenzar recordando, que el Alto Tribunal en su STS 24.6.2014 de Pleno vino a rectificar doctrina anterior, en el sentido como sintetizan pronunciamientos posteriores del mismo (por todos STS 15.7.2014) que: a) los contratos de interinidad por vacante están sujetos al cumplimiento del término pactado [la cobertura reglamentaria de la plaza] y que consiguientemente estamos ante una obligación a término y no ante una condición resolutoria, porque las obligaciones condicionales [arts. 1113 y sigs. CC] son aquellas cuya eficacia depende de la realización o no de un hecho futuro e incierto, en tanto que en las obligaciones a término se sabe que el plazo necesariamente llegará, en forma determinada [se conoce que llegará y cuando ello tendrá lugar] o indeterminada [se cumplirá, pero se desconoce el momento].

b) En la interinidad por vacante estamos en presencia de un contrato a término, siquiera indeterminado, que es el momento en que la vacante necesariamente se cubra tras finalizar el correspondiente proceso de selección;

c) La amortización de la plaza por nueva RPT -permitida por el art. 74 EBEP-, no puede suponer la automática extinción del contrato de interinidad, pues no está prevista como tal, sino que requiere seguir previamente los trámites de los arts. 51 y 52 ET, aplicables al personal laboral de las Administraciones Públicas [arts. 7 y 11 EBEP], y en los que la nueva RPT ha de tener indudable valor probatorio para acreditar la concurrencia de la correspondiente causa extintiva.

d) La doctrina es aplicable igualmente a los trabajadores indefinidos no fijos, cuya extinción contractual está igualmente sujeta a la cobertura de la plaza y -en su caso- a la amortización.

3.- Por ello, -como también ya se ha pronunciado esta Sala en temas similares al ahora enjuiciado, entre otras, en SSTS/IV 7-julio-2014 (rcud 2285/2013), 14-julio-2014 (rcud 2052/2013), 14-julio-2014 (rcud 1807/2013), 14-julio-2014 (rcud 2680/2013) y 15-julio-2014 (rcud 2057/2013)-, tanto en los supuestos de nuda interinidad por vacante, como en los de su transformación en indefinido no fijo por el transcurso del plazo máximo [arts. 70.1 EBEP y art. 4.2 b) del RD 2720/1998]: a) La amortización de la plaza desempeñada por modificación de la RPT no está legalmente prevista como causa extintiva de estos contratos, porque no está sujetos a condición resolutoria, sino a término; y b) Para poder extinguir los contratos sin previamente haber cubierto reglamentariamente las plazas, la Administración Pública deberá acudir a la vía de extinción prevista en los arts. 51 y 52 ET [cauce ya previsto por la DA vigésima ET]".

Este pronunciamiento viene sirviendo como no puede ser menos, a los ulteriores del Alto Tribunal sobre tal cuestión, entre los que por similitud al caso planteado, habida cuenta que equipara en su tratamiento jurídico y doctrina a los interino/vacante y a los indefinidos no fijos, la STS 6-10-2015 que sobre el cese de trabajadora declarada indefinida no fija por sentencia y a la que se extingue su contrato por cobertura de su plaza tras la celebración del concurso convocado al efecto, razona en lo que ahora interesa lo siguiente: "Quinto: Decíamos en el Fundamento de Derecho tercero que la solución indemnizatoria prevista en la letra c) del artículo 49 ET para determinados contratos temporales resulta de aplicación a los trabajadores indefinidos no fijos de las Administraciones Públicas. Como es sabido, ese precepto establece que el contrato de trabajo se extinguirá por "expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato ". Y se añade que "A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación". Norma que se completa con la Disposición Transitoria 13ª ET en cuanto a la aplicación temporal en función de la fecha de contratación y que cabe también aplicarla a los trabajadores indefinidos no fijos de la Administración que son cesados por ocupación reglamentaria de la vacante. Además de la legislación interna, esa solución cabe extraerla de la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, como se puede ver con claridad en el Auto de dicho Tribunal de 11 de diciembre de 2.014, dictado en el asunto C-86/14, Ayuntamiento de Huétor Vega, en el que se da respuesta a una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de los Social número 1 de los de Granada sobre el alcance 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, y en relación con el cese sin indemnización alguna por cobertura reglamentaria de la plaza de una empleada del referido Ayuntamiento.



La doctrina del TJUE en el caso es la siguiente: En primer lugar se afirma que los trabajadores indefinidos no fijos "se encuentran incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo marco, en la medida en que dicho trabajador ha estado vinculado a su empleador mediante contratos de trabajo de duración determinada ..."

Después se dice en la parte dispositiva de dicho Auto que "El Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que no incluye ninguna medida efectiva para sancionar los abusos, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo marco, resultantes del uso de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público, dado que en el ordenamiento jurídico interno no existe ninguna medida efectiva para sancionar tales abusos".

Y por último, desde esa evidencia de que la legislación interna no contiene ninguna medida efectiva para sancionar los abusos resultantes de esa utilización de los contratos de trabajo, se afirma que corresponde al Tribunal nacional "... apreciar, con arreglo a la normativa, a los convenios colectivos y/o a las prácticas nacionales, qué naturaleza ha de tener la indemnización concedida a un trabajador como la demandante ... para considerar que esa indemnización constituye una medida suficientemente efectiva para sancionar los abusos, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada...".

Desde la perspectiva que proporciona esa doctrina aparecen plenamente ajustada a la misma la sentencia de 31 de marzo de 2.015 (recurso 2156/2014), aclarada por auto de 14 de mayo de 2.015, de conceder al demandante -indefinido no fijo que cesó por cobertura reglamentaria de la vacante- en aquél caso una indemnización de ocho días por cada año de servicio prevista en el artículo 49.1 c) ET.

Del mismo modo, en el caso que ahora resolvemos de lo razonado hasta ahora se desprende que, tal y como propone el Ministerio Fiscal en su informe, el recurso de casación para la unificación de doctrina planteado por la demandante habrá de ser desestimado, desde el momento en que el cese se ajustó a derecho y esa decisión no constituyó despido, si bien procede establecer como consecuencia de ese cese la indemnización legalmente prevista de ocho días por cada año de servicio prestado por la demandante (desde el salario y la antigüedad acreditada de 2 de septiembre de 1.997) en aplicación de lo dispuesto en el citado artículo 49.1 c) y en la manera que se establece en Disposición Transitoria 13ª del Estatuto de los Trabajadores".

Ciertamente, este pronunciamiento es anterior a la meritada STJUE C596-14 (De **Diego Porras**), no así la posterior STS 7.11.2016 en relación como es el caso, a interino vacante cesado por cobertura reglamentaria de su plaza, que no aborda sin embargo la reinterpretación que de su meritada doctrina pueda merecer referido pronunciamiento del TJUE, en cuanto que el recurso es interpuesto por la empleadora y por ello razona: "No es este el momento de pronunciarnos sobre los efectos que sobre esta materia haya de producir la reciente STJUE de 14 de septiembre de 2016 (Asunto De **Diego Porras**, C- 596/14), ya que quien recurre es la parte demandada y, por consiguiente, no se suscita aquí la cuestión del importe de la indemnización". Sin embargo continúa razonando "sí hemos de estar a los criterios que hemos venido estableciendo en relación con las consecuencias del cese de los trabajadores indefinidos no fijos del sector público".

Y en esta línea, otro hito importante lo constituye la posterior STS del Pleno de la Sala de 28 de marzo de 2017 (rcud. 1664/2015) referida por la recurrente, referida a indefinido no fijo cesado por cobertura reglamentaria de su plaza de la que se hace eco entre otras la posterior STS 12.5.2017 con adecuado resumen en lo que ahora interesa en los términos siguientes:

"La cuestión litigiosa, en supuesto similar, ha sido sometida a consideración de esta Sala IV/ TS, resuelta por el Pleno de la misma, en sentencia de 28 de marzo de 2017 (rcud. 1664/2015). En la citada sentencia se contiene el siguiente razonamiento:

"La cuestión que se plantea viene siendo objeto de múltiples controversias, la mayoría de ellas ya abordadas por esta Sala IV del Tribunal Supremo que ya ha sentado doctrina y establecido criterios a los que se debe estar con relación con las consecuencias del cese de los trabajadores indefinidos no fijos del sector público, habiéndose resuelto que corresponde el abono de la indemnización al art. 49-1-c) del ET. Esta doctrina, es sentada en nuestras 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 ...

"... No obstante, un examen más profundo de la cuestión, nos obliga a replantearnos la cuestión relativa a la cuantía indemnizatoria que procede en estos casos y a fijar un nuevo criterio cuantitativo con base en las siguientes razones:

Primera. Porque la figura del indefinido no fijo, aunque es una creación jurisprudencial, ya es recogida en la Ley, el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por RDL 5/2015, de 30 de octubre, cuyos artículos 8 y 11-1 nos muestran que la norma diferencia al personal laboral en función de la duración de su contrato en



fijo, por tiempo indefinido o temporal, pues en otro caso no habría empleado el vocablo indefinido y sólo habría distinguido entre fijos y temporales, lo que conlleva que el personal indefinido no sea equiparable al temporal.

Segunda. Porque 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. Cuando ese uso abusivo de la contratación temporal se lleva a cabo por empresas privadas el contrato se convierte en fijo, (art. 15, números 3 y 5, del ET), pero cuando lo hace la Administración, como el acceso a la función pública y a un empleo público en general debe hacerse con escrupuloso respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad (artículos 103 de la Constitución y 9-2, 11-2, 55, 70 y demás concordantes del Estatuto Básico del Empleado Público), no puede imponerse esa novación sancionadora de la relación jurídica, por cuanto se facilitaría, igualmente, un acceso fraudulento a un empleo público, al eludirse la aplicación de las normas que velan por el acceso a esos puestos funcionariales y laborales, mediante concursos públicos en los que se respeten los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Tercera. Porque, cual se deriva de lo señalado, la figura jurídica del contrato indefinido-no fijo es diferente del contratado temporal y del fijo, lo que plantea el problema de cual debe ser la indemnización que le corresponda por la rescisión de su contrato por la cobertura reglamentaria de la plaza ocupada, por cuanto, al no tratarse de un contrato temporal, parece insuficiente la que hasta ahora le hemos venido reconociendo con base en el art. 49-1-c) del ET, pues, dadas las causas que han motivado la creación de esta institución, parece necesario reforzar la cuantía de la indemnización y reconocer una superior a la establecida para la terminación de los contratos temporales, pues el vacío normativo al respecto no justifica, sin más, la equiparación del trabajador indefinido-no fijo a temporal como hemos venido haciendo.

Cuarta. 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".

SEGUNDO: Y continuaba razonando referido pronunciamiento de esta Sala: "La jurisprudencia expuesta si bien que en su mayor parte referida a indefinidos no fijos como se ha visto, permite extraer no obstante las siguientes conclusiones. En primer que tanto dicha modalidad de contratación como la que ahora nos ocupa, están sujetas como se vio al cumplimiento del término [la cobertura reglamentaria de la plaza] y que consiguientemente, estamos ante una obligación a término y no ante una condición resolutoria, porque las obligaciones condicionales [arts. 1113 y sigs. CC] son aquellas cuya eficacia depende de la realización o no de un hecho futuro e incierto, en tanto que en las obligaciones a término se sabe que el plazo necesariamente llegará, en forma determinada [se conoce que llegará y cuando ello tendrá lugar] o indeterminada [se cumplirá, pero se desconoce el momento].

Que en consecuencia tanto el interino vacante (como el indefinido no fijo) cuando es cesado por amortización de su plaza, se hace acreedor a la indemnización de 20 días de salario por año de servicio previstas en 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 y ello por cuanto frente a lo considerado por la jurisprudencia anterior, como resalta STS 8.7.2014 haciéndose eco de la ya referida STS Pleno 24.6.2014: "-Indudablemente se trata de contratos temporales (artículos 15-1-c) del E.T . y 4 y 8-1-c) del R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre) que están sujetos al cumplimiento del término pactado: cobertura reglamentaria de la plaza ocupada interinamente (último párrafo del apartado 2-b) del citado art. 4). Consiguientemente, estamos ante una obligación a plazo, a término, y no ante una obligación sujeta a condición resolutoria explícita o implícita. Las obligaciones condicionales, reguladas en los artículos 1.113 y siguientes del C.C., son aquellas cuya eficacia depende de la realización o no de un hecho futuro e incierto, siendo elemento fundamental la incertidumbre, el no saber si el hecho en que la condición consiste se producirá o no. Por contra, en las obligaciones a plazo, reguladas en los artículos 1.125 y siguientes del Código Civil, siempre se sabe que el plazo necesariamente llegará. 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). De lo expuesto se deriva que nos encontramos ante un contrato temporal de duración indeterminada



pero en el que consta que el término pactado llegará: cuando la vacante ocupada se cubra tras finalizar el proceso de selección que se convocará para cubrirla (artículo 4-2 del R.D. 2720/1998). Obsérvese que ni la norma, ni el contrato contemplan otra causa de extinción del mismo y que, cual se dijo antes no estamos ante un contrato sujeto a condición resolutoria, sino ante un contrato cuya duración está sujeta a un plazo indeterminado que necesariamente llegará, máxime cuando se trata de vacantes que deben ser objeto de oferta de empleo público (art. 70 del E.B.E.P.).

...-Nos encontramos ante un acto de la empleadora que supone la extinción de un contrato temporal antes de que llegue su vencimiento, lo que supone un perjuicio para la otra parte que ve truncadas sus expectativas de empleo, incluso de ganar en concurso la plaza que ocupa. Ese daño debe ser indemnizado, lo que en nuestro Derecho del trabajo se hace mediante el abono de las indemnizaciones tasadas que se establecen para cada caso los artículos 51, 52 y 56 del E.T . y en los procedimientos establecidos al efecto, pues debe recordarse que, conforme a los artículos 7 y 11 del EBEP la legislación laboral es aplicable al personal laboral de las Administraciones Públicas".

Y que aun referido al indefinido no fijo cesado por cobertura reglamentaria de su plaza, la indemnización a reconocer sería igualmente la de 20 días de salario por año de servicio conforme a la última jurisprudencia al respecto, por cuanto entre otras razones como se ha visto, 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 y porque la figura jurídica del contrato indefinido-no fijo es diferente del contratado temporal, resultando en consecuencia insuficiente la que hasta ahora se le ha venido reconociendo con base en el art. 49-1-c) del ET .

Sin embargo, sucede que en el presente caso es de reconocer, nos encontramos como se ha dicho, ante interino vacante cesado por cobertura reglamentaria de la plaza y por tanto, por una causa válidamente consignada en su contrato (art. 49.1.b ET), esto es, por cumplimiento del término pactado en el mismo, sin que fraude alguno en su contratación haya concurrido en consecuencia y sin que tampoco se hayan visto cercenadas por ello, a diferencia de lo que acontece cuando es cesado por amortización de su plaza o visto truncadas, sus expectativas de empleo habiendo tenido incluso oportunidad de ganar en concurso la plaza que ocupaba. De ahí que esta Sala considere más adecuada como sostiene la recurrente, la indemnización que contempla el art. 49.1.c)ET para los contratos a término, por más que excluya expresamente al de interinidad, pues no hay razón alguna que justifique que tratándose igualmente de un contrato a término, cumplido el mismo se vea sin embargo privado de dicha indemnización, derecho a ser indemnizado que incluso puede considerarse reconocido por el propio TJUE en su Auto ya referido de 11.12.2014 C-86 Asunto Ayto. Huetor Vega, que para indefinido no fijo cesado no solo por amortización sino también por cobertura reglamentaria de su plaza y dada la equiparación del régimen jurídico de tales contrataciones como se ha visto, acaba reconociéndoles el derecho a ser indemnizados en ambos supuestos, así como por las propias razones que expone la invocada por la recurrente STJUE 14.9.2016 C 596-14".

TERCERO: Pero acababa concluyendo esta Sala en su meritado pronunciamiento, que "No obstante todo lo expuesto y precisamente sobre tal pronunciamiento y su repercusión en supuesto idéntico al de litis de interino vacante al servicio de la Administración, cesado por cobertura reglamentaria de su plaza, se ha pronunciado también ya esta Sala en su sentencia de 20.10.2016 rec. 1827/16 a cuyos razonamientos han de estarse ahora, además de por razones de seguridad jurídica y por haber adquirido firmeza, con independencia de que se compartan o no en su totalidad los razonamientos de dicho pronunciamiento del TJUE.

Y ciertamente, tal doctrina ha sido revisada por la ulterior STJUE Pleno de 5.6.18 pero esta Sala estima, sin embargo, que la conclusión no ha de quedar alterada, razonando al efecto por ejemplo al resolver recurso de suplicación 314/18 en su sentencia de 12 de julio pasado lo siguiente: "Y en última instancia, por cuanto si bien la doctrina contenida en STJUE de 14.9.2016 asunto C-596/14 que esta Sala ha venido aplicando a supuestos como el de litis, ha de considerarse revisada a la vista de la mas reciente 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 también a un contrato de interinidad, en la que TJUE, considera ahora "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 (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).

Y 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."

Acabando por concluir ya en su parte dispositiva, que "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".

No obstante y pese a dichas conclusiones, en primer lugar, el propio TJUE (apdo. 64), introduce la la siguiente consideración en orden a la posible recalificación de la relación laboral entre las partes como fija, cuestión que deberá resolver el juez promotor: "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".

Y en segundo lugar, al igual que sucedía en el supuesto entonces enjuiciado, no puede obviarse que también en el supuesto de litis, la demandante viene ligada a la Consejería demandada, con un contrato de interinidad por vacante sin práctica solución de continuidad, desde el 16.1.2009, excediéndose en mucho por tanto, el plazo que para la cobertura por cualquiera de los procedimientos legal o convencionalmente establecidos impone a la misma el art. 70.1 EBEP lo que ya se hacía valer en la propia demanda tutora del procedimiento en su fundamento de derecho primero último párrafo y en tal caso, esta Sala viene estimando, ha adquirido la condición de indefinida no fija, sobre la jurisprudencia contenida en la STS 10.10.2014 en cuanto reconoce, que la doctrina más reciente de esta Sala del Tribunal Supremo ha considerado como indefinidos no fijos a los trabajadores que han prestado servicios para la Administración pública en calidad de interino por vacante superando el límite temporal máximo de tres años para su cobertura, de conformidad con los arts. 70.1 de la Ley 7/2007 (EBEP) y art. 4.2 b) del RD 2720/1998 (STS/4ª de 14 julio 2014 -rcud. 1847/2013 y 15 julio 2014 -rcud. 1833/2013-). Añadiendo a mayor abundamiento, que con ello se aprecia la consolidación de una práctica empresarial consistente en mantener a un grupo de trabajadores temporales, cual plantilla interina permanente, que permite constatar una necesidad constante de tal mano de obra. Así como en la también STS 14.10.2014 rcud 711/13, en que igualmente con invocación de los pronunciamientos de 14 y 15 de julio anterior acaba concluyendo de manera tajante, que habida cuenta que los recurrentes tenían últimamente contratos de interinidad por vacante que habían durado más de tres años, es claro que debe reconocérseles la condición de trabajadores indefinidos no fijos", por lo que en consecuencia, le resultaría de aplicación la jurisprudencia contenida en STS 28.3.2017 y posteriores, que fija la indemnización de los 20 días por año de servicio respecto al personal indefinido no fijo cesado como es el caso, por cobertura reglamentaria de su plaza, razones que comportan que las infracciones denunciadas no puedan ser apreciadas, con la consiguiente desestimación del recurso y confirmación de la sentencia recurrida con imposición de minuta de honorarios de letrado impugnante a la recurrente en cuantía de 300 euros ex art. 235.1LRJS.

FALLAMOS



Que **desestimando** el recurso de suplicación interpuesto por CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA contra Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 4 de Almería, en fecha 6 de noviembre de 2017, en Autos núm. 944/17, seguidos a instancia de D^a. Guillerma , en reclamación de despido, frente a la recurrente debemos confirmar y confirmamos la Sentencia recurrida.

Con imposición, asimismo, al recurrente al abono de los honorarios del letrado impugnante de su recurso en cuantía de 250 €.

Notifíquese la presente Sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia, con advertencia de que contra la misma puede interponerse Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que previene el art. 218 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y que habrá de prepararse ante esta Sala dentro de los **DIEZ DÍAS** siguientes al de su notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del art. 221, debiéndose efectuar, según proceda, las consignaciones previstas en los arts. 229 y 230 de la misma, siendo la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de esta Sala la abierta en la entidad bancaria Santander Oficia C/ Reyes Católicos, 36 de esta Capital con núm. 1758.0000.80.745/18. Si el ingreso se efectuare por transferencia bancaria, habrá de hacerse en la cuenta del Banco de SantanderES55 0049 3569 92000500 1274, debiendo indicar el beneficiario y en "concepto" se consignarán los 16 dígitos del número de cuenta 1758.0000.80.745/18. Y pudiendo sustituir tal ingreso por aval bancario solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito, sin cuyos requisitos se tendrá por no preparado el recurso.

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

PUBLICACION.-Leída y publicada en audiencia pública fue la anterior sentencia el mismo día de su fecha. Doy fe.