



Roj: **STSJ AND 14544/2018 - ECLI:ES:TSJAND:2018:14544**

Id Cendoj: **41091340012018103734**

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

Sede: **Sevilla**

Sección: **1**

Fecha: **05/12/2018**

Nº de Recurso: **4313/2017**

Nº de Resolución: **3515/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **JOSE JOAQUIN PEREZ-BENEYTO ABAD**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 14544/2018,**  
**STS 1039/2021**

Recurso nº 4313/17-C, sentencia nº 3515/18

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA, MELILLA, CEUTA**

**SALA DE LO SOCIAL**

**SEVILLA**

**ILTMOS. SRES.:**

D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> ELENA DÍAZ ALONSO

D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> BEGOÑA GARCÍA ÁLVAREZ

**D. JOSÉ JOAQUÍN PÉREZ BENEYTO ABAD**

En Sevilla, a cinco de Diciembre de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, compuesta por los Iltmos. Sres. citados al margen.

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

**SENTENCIA NÚMERO 3515/18**

En los recursos de suplicación interpuestos por la CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA y por D. Hipolito , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Huelva en sus autos núm. 0019/17; ha sido **Ponente el Iltmo. Sr. DON JOSÉ JOAQUÍN PÉREZ BENEYTO ABAD, Magistrado**, quien expresa el parecer de esta Sala sobre la resolución que merece el presente recurso.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Según consta en autos, el recurrente primero fue demandado por D. Hipolito , también recurrente, en demanda de despido, se celebró el juicio y el 17 de julio de 2017 se dictó sentencia por el referido Juzgado, desestimando la pretensión de despido y fijando una indemnización por extinción de 8.093,55€.

**SEGUNDO.-** En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los siguientes:

"Primero.-El actor, Don Hipolito , mayor de edad y con DNI nº NUM000 , ha prestado sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía, como



Ordenanza, desde el día 7 de julio de 2008, en el Centro de Día de Mayores de Nerva (Huelva), percibiendo un salario diario bruto, en cómputo anual, de 48,09 euros.

La relación laboral se inició en virtud de contrato de trabajo temporal para vacante RPT, estableciéndose en la cláusula sexta que su duración se extendería "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, en todo caso hasta que el servicio sea necesario o finalice la obra para la que fue contratado".

Los datos del puesto de trabajo ocupado por el demandante eran los siguientes:

- Denominación: Ordenanza
- Código: NUM001
- Consejería/Entidad Instrumental: Igualdad y Bienestar Social
- Centro Directivo: D.P. Igualdad y B. Social Huelva
- Centro: CENTRO DE DÍA TERCERA EDAD
- Localidad: Nerva (Huelva)

Segundo.- En el BOJA nº 221, de 17 de noviembre de 2016, se publicó resolución de 10 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se adjudica destino definitivo a los aspirantes integrantes de la relación complementaria, de conformidad con lo dispuesto en la base séptima, apartado 4, de la resolución de 16 de febrero de 2016, por la que se convoca proceso selectivo de cobertura de vacantes correspondientes a categorías profesionales del Grupo V del Personal Laboral de la Junta de Andalucía mediante concurso oposición.

En el Anexo I de la mencionada resolución la plaza designada bajo el código NUM001 aparece adjudicada a Doña Amparo .

Tercero.- Ese mismo día 17 de noviembre la Consejería demandada notifica al hoy actor "la extinción de la relación laboral, cuya terminación tendrá lugar el próximo día 30 de noviembre de 2016".

Cuarto.- Con fecha 24 de noviembre de 2016 el demandante presenta escrito en los registros de la Consejería, en el que explicitaba lo siguiente: "COMUNICA

Que en virtud del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, tengo intención de acogerme al derecho de reducir la jornada de trabajo de acuerdo con lo regulado y establecido para la reducción de jornada por razón de guarda legal de mi hijo Mario , menor de doce años, nacido el NUM002 de 2009.

Por tanto, la citada reducción se iniciará el día siguiente a la presente comunicación, pudiendo ser prorrogada hasta que mi hijo cumpla los doce años de edad y siendo la reducción que interesa a esta trabajadora de 1/8 de la jornada de trabajo.

En la actualidad, el contrato que une a las partes está establecido a razón de 37 horas y media semanales, de lunes a viernes, así pues, la jornada se verá reducida, diariamente, adelantando la hora de salida en 56,25 minutos cada día, suponiendo dicha reducción un total de 4,6875 horas semanales, es decir, 1/8 de las 37 horas y media laborables que figuran en mi contrato.

Y así lo comunico para que conste a los efectos oportunos, entendiéndolo que si la empresa no manifiesta ninguna resolución en contrario, comenzaré a disfrutar de la jornada reducida en la fecha citada anteriormente".

Quinto.- El trabajador demandante no ostenta ni ha ostentado en el año anterior al despido la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical.

Sexto.- Por el actor se presentó solicitud, con valor de reclamación previa, el día 22 de diciembre de 2016, que fue expresamente desestimada mediante resolución del Delegado Territorial de Igualdad y Políticas Sociales de 19 de enero de 2017.

La demanda origen de la litis fue presentada en el Decanato de los Juzgados de esta capital el día 22 de diciembre de 2016."

**TERCERO.-** El demandado y el demandante recurrieron en suplicación contra tal sentencia, siendo impugnados sendos recursos.



## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Frente a la sentencia desestimatoria de la pretensión de despido, fijando una indemnización por fin de contrato de 8.093,55€, **se alza en primer lugar la Consejería** demandada por el cauce del apartado c) del art 193 LRJS denunciando la infracción del art. 4.2.b) RD 2720/98 , art. 15 ET , art. 70.1 EBEP e infracción del art. 49.1.c) ET con los argumentos que la relación es temporal, lícita y por tanto no cabe de calificarla de indefinida no fija. Añade, que la indemnización por extinción no cabe al no estar prevista legalmente para la extinción de un lícito contrato de interinidad y subsidiariamente solicita que sea menor.

**Se alza en segundo lugar el demandante** por el cauce del apartado c) del art 193 LRJS denunciando la infracción del art. 4.2.b) RD 2720/98 , art. 15.1.c) ET , art. 70.1 EBEP , del art. 49.1.c) ET y de la DT 12ª del ET con el argumento de que el cese debe calificarse de despido improcedente por fraude en la contratación. Se alega que la indemnización, en todo caso, debiera ser de 45 días por año de servicio ex arts. 52 y 53 ET , motivo que fracasa dado que estamos ante un contrato al que se aplica el art. 49 y DT 8ª ET y no el art. 53 y 52 ET , como se explica a continuación.

**SEGUNDO.-** Fracasa el motivo articulado al amparo del ap. c) del art. 193 LRJS por parte de la Administración demandada, hoy recurrente, desde el momento que lo pretendido es la revocación de la sentencia, cuando debió pretender la nulidad parcial de la misma.

Se añade, el que la Administración recurrente obvia la jurisprudencia del TJUE, casos **Montero** y **Diego Porras**.

Aplicando la doctrina de **Diego Porras**, dado el efecto vertical de la Directiva, entendemos que la sentencia es congruente, amen de por que que quien pide lo más, pide lo menos, aplicable sin duda en el campo laboral ( STS 31-10-03, rec 17/02 ), quien reivindica una indemnización de 45 ó 33 días por año de servicio, según los casos, igualmente está solicitando una suma inferior por ese mismo concepto en la práctica (20 días) de ahí la jurisprudencia que considera adecuado asignar 8 días al trabajador demandante por un despido que se declara inexistente ( SSTS 14-10-13, rec 68/13 ; 24-6-14, rec 217/13 ; y 6-10-15, rec 2592/14 ).

Como un argumento más, debe tenerse en cuenta que de acuerdo con la doctrina "Martínez Andrés" y "Castrejana López" ( STJUE 14 de septiembre 2016, C-184/15 y C-197/15 ), relativa a la Cláusula 4ª del Acuerdo Marco, el TJUE ha afirmado que el principio de efectividad "se opone a normas procesales nacionales que obligan al trabajador con contrato de duración determinada a ejercitar una nueva acción para que se determine la sanción apropiada cuando una autoridad judicial ha declarado la existencia de utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada" (ap. 63) con lo que carece de sentido remitir a la actora a un procedimiento ordinario de reclamación de cantidad.

**TERCERO.-** Respecto a los otros motivos se ha de puntualizar:

1. Si se califica en la sentencia que la relación era indefinida carece de sentido el que entremos a considerar fraude en la contratación pues el resultado, de estimarse el mismo, será declarar la relación indefinida no fija, ya así calificado en la sentencia recurrida.

Es decir **vamos a argumentar en el ámbito del llamado caso Montero y no en el ámbito del caso Diego Porras I y II ( STJUE 21 de noviembre 2018 (C-619/17 ) "de Diego Porras (2)"**).

Así, no hay que olvidar que el **TJUE - STJUE de 5-6-2018 asunto C-677/16-, caso Montero estaría habilitando un criterio hermenéutico para posibilitar una conversión de los contratos temporales lícitos a indefinidos** al margen de los supuestos (y requisitos) descritos en el art. 15.5 ET y la DA 15ª ET y que **la naturaleza jurídica de indefinidos no fijos es idéntica a la de los interinos por vacante** , como contratos sometidos a condición (como lo defendió la jurisprudencia hasta junio de 2014), luego **se debe inferir el carácter temporal de la propia condición** ( STS 30 de marzo 2017, rec. 961/2015 ): **la cobertura reglamentaria de la plaza es una condición; no hay un término .**

En suma, aquí entendemos que la relación es indefinida no fija no por fraude sino por lo que diremos a continuación.

2. Es **correcta la calificación de indefinida de la relación** , por aplicación de la doctrina del Tribunal Supremo que considera, en aplicación del EBEP - art. 70.1 RDLeg 5/2015- y de la normativa reglamentaria - art. 4.2.b) RD 2720/1998 - que **la relación laboral del trabajador interino por vacante deviene indefinida cuando se supera el límite temporal máximo de tres años para su cobertura de la plaza** ( SSTS 14-7-14, EDJ 124173 ; 15-7-14 RJ 4420 ; ( 2 ) 10-10-14 RJ 5358 y 5239; 14-10-14, EDJ 188306 ; 18-12-14 RJ 6789).

En relación con el tiempo de permanencia en la situación de interinidad, cuando se trata de Administraciones públicas, el EBEP ha venido a fijar un plazo máximo de tres años que permite entender superada la doctrina



jurisprudencial según la cual la relación de interinidad por vacante no se transforma en indefinida por haberse superado el plazo máximo previsto en las normas para la duración del contrato.

La argumentación realizada por la Administración recurrente va contra el acervo comunitario pues no podemos ignorar **el apartado 64 del caso Montero Mateos** - STJUE de 5-6-2018 asunto C-677/16 - que mandata al juez nacional para verificar si las circunstancias concurrentes en el caso: imprevisibilidad de la duración del contrato de interinidad y su duración inusualmente larga, no darían lugar a su calificación como contrato fijo.

3. Es obvio que **el contrato de interinidad** del demandante tiene una "duración imprevisible" aunque se trate de un contrato cuya causa extintiva está prefijada al momento de su suscripción: cobertura de la plaza por sistema reglado y es en esos términos conocida por el demandante. Pero de lo que no es conocedor es de la fecha concreta en la que ese acontecimiento tendrá lugar.

Respecto a **la cuestión relativa a la "duración excesivamente larga"** y, ahora sí, determinar una eventual calificación de fijeza, hemos de seguir a la STJUE citada de modo que debe existir un umbral de duración para aquellos contratos temporales cuya duración no puede precisarse de forma determinada al momento de suscribirlos.

En nuestro ordenamiento tenemos los arts. 15.1.a y 15.5 ET y D.A. 15ª ET, que son la transposición interna de la Cláusula 5ª del Acuerdo Marco, y **según una interpretación conforme** estamos obligados a analizar el ordenamiento para verificar si nos ofrece un conjunto de disposiciones, que interpretadas de conformidad con la Directiva 1990/70, permita considerar que existen límites legales que se impongan a la duración excesivamente larga de los contratos de interinidad por vacante en el seno de las Administraciones.

Así en las Administraciones, en los contratos de interinidad por vacante la fecha de extinción es indeterminada pero sometida a una condición habilitante de su validez: que la vacante que se esta cubriendo se ocupe a través de un proceso selectivo, que para las Administraciones, la norma que regula este modelo contractual, el citado RD 2720/98 en su art. 4.2.b) no fija un termino exacto, si bien precisa que su duración coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme la normativa específica y obviamente la duración de la interinidad por vacante no se puede dejar en manos de la mera voluntad de las Administraciones - art. 1256 CC -.

Sentado lo precedente podemos extraer dos conclusiones del marco jurídico aplicable a estas situaciones ( arts. 2 , 8 , 11 , 69.1 .e y 70 EBEP ):

a. La actuación de las diversas Administraciones en materia de planificación de sus recursos humanos debe desarrollarse dando cumplimiento a las previsiones del art. 70 EBEP : la provisión de plazas ha de realizarse mediante un proceso reglado de selección cuya ejecución debe desarrollarse en el improrrogable plazo de tres años; y los terminos "debe" e "improrrogable" son definitorios del obligado respeto que los procesos para obtención de los recursos humanos precisos, deben necesariamente observar.

b. Conforme dicho apartado 3, la OEP puede además contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos. Por tanto no se limita únicamente a servir de instrumento para la incorporación de personal de nuevo ingreso, sino también en consonancia con el art. 69 EBEP adoptar medidas de promoción interna que afecten a plazas ya dotadas con independencia del régimen contractual conforme el que las mismas están siendo ocupadas.

Así pues, si **transcurrido 8 años y cinco meses** desde la contratación del actor sin articular un procedimiento para cobertura de OEP, nos situamos extramuros del EBEP y en concreto a su art. 70 que como se ha visto establece como norma de obligada observancia para todas las Administraciones que la provisión de plazas ha de realizarse mediante un proceso reglado de selección cuya ejecución debe desarrollarse en el improrrogable plazo de tres años. Otra interpretación supondría desconocer el sometimiento de todas las Administraciones a las reglas del EBEP y admitir que en este caso la Junta de Andalucía esta facultada para promover una OEP sin verse sometida más que a su propia voluntad decisoria para fijar los plazos de convocatoria del proceso reglado de acceso a puestos públicos.

En suma, sostenemos que los contratos de interinidad para cobertura de vacante tienen una limitación temporal máxima de tres años desde su concertación y hasta que esta efectivamente se cubra conforme el procedimiento reglado de selección, luego **si el contrato suscrito como temporal para la cobertura reglada de vacante** en el seno de las Administraciones a las que resulta aplicable el EBEP, **no se extingue en el plazo previsto de tres años** por el acontecimiento de la causa que justificaba su temporalidad, **deja de acomodarse a la legalidad** en tanto que contrato temporal y la solución dada por la jurisprudencia para los contratos temporales suscritos por las Administraciones, que no se ajustan a las previsiones legales que justificaban su naturaleza temporal, **pasa por la calificación de tales contratos como indefinidos no fijos.**



4. El contrato objeto de esta causa, de interinidad por vacante es lícito, pues lo fue para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso reglamentario de cobertura, como se infiere de la literalidad del clausulado del contrato acerca de su duración, identificándose también de forma correcta en el contrato el puesto de trabajo que era objeto de cobertura por interinidad - art. 15.1.c ET y art. 4.1 RD 2720/98 - de modo que si para calificar la relación jurídica como contrato de interinidad por vacante basta con que la clasificación de la plaza que se contrata se realice de modo que la actitud posterior de la Administración no ocasione indefensión al afectado y que el acto empresarial se realice con criterios objetivos, no cabe concluir que hubo fraude, como argumenta el impugnante.

**CUARTO.-** Si tenemos en cuenta que la relación se inicia en julio 2008 y se extingue el 30-11-16 (esto es, 8 años y cinco meses después) al amparo del art. 49.1.b ET sin abono de indemnización alguna. Reconocida la indemnización de 20 días en la instancia, la Administración empleadora recurre pretendiendo el que se diga que no hay derecho a indemnización. Y el actor recurre pretendiendo una indemnización mayor, como la de un despido improcedente (y como llevamos dicho fracasa desde el momento en que es un contrato temporal al que se aplica el art. 49 y DT 8ª ET y no el art. 53 y 52 ET ).

Nos encontramos en la cuarta fase de la evolución jurisprudencial sobre la naturaleza de los indefinidos no fijos, y así en la STS 2 de abril 2018, rec. 27/2017 , se ha vuelto a incidir sobre la naturaleza jurídica de este colectivo, los indefinidos no fijos, omitiendo el TS por completo su doctrina sentada en STS 28 de marzo 2017, rec. 1664/2015 , **y vuelve a calificarlos como temporales, calificación que es acorde con la doctrina Vernaza Ayovi - STJUE 25 de julio 2018-** en la que el TJUE (al igual que en el **caso Huétor Vega** ) **confirma la naturaleza temporal de los indefinidos no fijos** a los ojos de la Directiva 1999/70.

Calificado el contrato como temporal la cuestión a **dilucidar es el quantum de la indemnización, 8 o 20 días** , por año de servicio.

Como sostenemos que **los indefinidos no fijos son contratos sometidos a condición** (como había mantenido la jurisprudencia hasta la importante STS 24 junio de 2014, rec. 217/2013 ) **la indemnización debe ser de 8 días ex art. 49.1.c ET (y DT 8ª ET ) a un interino por vacante** (calificado como indefinido no fijo) al extinguirse la relación por cobertura reglamentaria de la plaza ( SSTS 6 de octubre 2015 rec. 2592/2014 ; 31 de marzo 2015 rec. 2156/2014 ; y 4 de febrero 2016 rec. 2638/2014 ).

En suma, el TS en **STS 7 de noviembre 2016, rec. 766/2016** , que rechaza entrar a valorar la aplicación de la doctrina "de Diego **Porras**", se reconoce la indemnización del art. 49.1.c ET siguiendo la doctrina del caso "Huétor Vega" o también conocido como "León Medialdea".

Sostenemos por tanto, dada la disparidad de criterios en la jurisprudencia, que **es de aplicación la doctrina del TJUE en el caso Huétor Vega** (Auto 11 de diciembre 2014, C-86/14 ) que también califica a los indefinidos no fijos como contratos de duración determinada y añadimos, **los indefinidos no fijos son trabajadores sometidos a condición, naturaleza sea asimismo extensible a los interinos por vacante** y lo sostenemos apoyados en el apartado 64 de la STJUE de 5-6- 2018 asunto C-677/16, caso **Montero** , cuando se refiere literalmente a un "fin imprevisible" concepto que no es equivalente a "duración imprevisible" porque la terminología del TJUE debe interpretarse:

1. El primero "fin imprevisible" solo puede incardinarse en la lógica de la condición resolutoria y, por ende, subsumirse en la acepción incertus an (y, lógicamente, incertus quando). Por tanto, afirmar que el "fin" es "imprevisible", se refiere a que no puede preverse si efectivamente acontecerá o no el hecho que produce la ineficacia contractual.

2. La "duración imprevisible" se está refiriendo a la duración "indeterminada" (esto es, certus an, incertus quando) y así se proyecta la idea de que el acontecimiento que produce la ineficacia contractual se producirá inevitablemente, aunque se desconoce el momento concreto en el que esto sucederá, de modo que está hablando de un "término").

Por consiguiente, el TJUE - STJUE de 5-6-2018 asunto C-677/16 - en el apartado 64 sostenemos que está refiriéndose a contratos sometidos a condición y no de contratos sometidos a término.

**QUINTO.-** El TJUE establece que, en virtud de la cláusula 5ª de la Directiva 1999/70, debe establecerse algún tipo de compensación económica en caso de "amortización simple" dirigida a evitar el uso abusivo de esta "modalidad" de "contratación temporal".

En este sentido, el TJUE establece que, por un lado, 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...". Y, por otro, que "el Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que no incluye





ninguna medida efectiva para sancionar los abusos 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". Planteamiento que se alineará con la doctrina que reconocía una indemnización a los indefinidos no fijos en caso de cobertura reglamentaria de la plaza.

**En congruencia con lo precedente es de aplicación la jurisprudencia fijada en la STS 7 de noviembre 2016, rec. 766/2016** : entiende que la indemnización que procede en caso de cobertura reglamentaria de la plaza de un indefinido no fijo es la prevista en la DT 13ª ET (RDLeg 1/95), hoy DT 8ª.

Jurisprudencia que tiene como precedentes la STS 6 de octubre 2015, rec. 2592/2014 , para reconocer los 12 días de indemnización arguyendo que después de la doctrina jurisprudencial de la STS 24 de junio 2014 , **la amortización de un indefinido no fijo** llevada a cabo por el proceso reglamentario (con respeto a los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad que han conducido al nombramiento para la plaza ocupada), **no puede calificarse como despido, sino de cese** acaecido como consecuencia de la producción de la causa válidamente consignada en el contrato (ex art. 49.1 b ET ), reconociéndose el **derecho a percibir la indemnización por extinción de un contrato temporal** (atendiendo al Auto del TJUE 11-12-2014, asunto 86/14, caso Huétor Vega). En términos similares, SSTS 31 de marzo 2015 , rec. 2156/2014 y 4 de febrero 2016 , rec. 2638/2015 .

**SEXTO.-** Entendemos que la indemnización fijada en la sentencia de instancia no es la correcta: **debe ser la de 8 días según la escala de la DT 8ª del ET** .

Y, realizamos tal afirmación en que de aplicar la doctrina de la STS 28 de marzo 2017, rec. 1664/2015 , que reconocen una indemnización de 20 días sin acudir a la doctrina "de Diego **Porras**" añade un elemento especialmente perturbador a una situación de por sí sumamente compleja, más cuando la STS 7 de noviembre 2016, rec. 755/2015 , aplicando la doctrina del TJUE Huétor Vega, se limita a reconocer la indemnización prevista en el art. 49.1.c ET .

La STS 28 de marzo 2017, rec. 1664/2015 , en la que se reconoce una indemnización de 20 días a un caso de cobertura reglamentaria de plaza de un trabajador indefinido no fijo, sin recurrir a la tesis del TJUE "de Diego **Porras**" rompe con los indicios que hasta la fecha había proyectado el TS dando a entender que no se reconocería la indemnización de 20 días y con la propia jurisprudencia, antes explicitada, de que el personal indefinido no fijo es equiparable al temporal y que lejos de tratarse de una modalidad indefinida, se trata de una asimilable a una "interinidad de hecho". Y en relación a los interinos por vacante (equiparables de facto a los indefinidos no fijos), recuérdese que, a partir de la citada STS 24 de junio 2014, rec. 217/2013 , ya el propio TS ha sostenido que se trata de contratos sometidos a término.

Se debe recordar que el origen de la figura del personal indefinido, no fijo, no solo se encuentra en un uso abusivo de la contratación temporal por parte de algún órgano administrativo, sino que también una relación indefinida no fija puede producirse en casos de contratación temporal lícita si se supera un determinado plazo de tiempo, como antes hemos dicho y también, por ejemplo, en casos de subrogación de empresa por reversión de servicios públicos.

En fin al tratarse de un contrato temporal, es suficiente la indemnización sustentada en el art. 49.1.c) ET , cuantía de la indemnización establecida para la terminación de los contratos temporales, máxime en el caso de autos en que la declaración de indefinidos no fijo no tiene origen en una contratación temporal fraudulenta.

Concluyendo, no es acogible la indemnización de veinte días por año de servicio, con límite de doce mensualidades, que establece el art. 53.1.b) ET en relación a los apartados c) y e) del art. 52 para los supuestos de extinciones contractuales por causas objetivas porque la cobertura reglamentaria de la plaza (incardinada en una causa de temporalidad indiscutible) no puede subsumirse en la lógica de la resolución por causas de empresa.

Estimado en parte el motivo del recurso, se revoca parcialmente la sentencia en lo que afecta al quantum indemnizatorio.

Vistos los precedentes preceptos legales y los de general aplicación.

## FALLAMOS

Con **estimación en parte del recurso** de suplicación interpuesto por la CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA y con **desestimación del recurso** de suplicación interpuesto por D. Hipolito , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Huelva en sus autos núm. 0019/17, en los que el recurrente primero fue demandado por D. Hipolito , también recurrente,



en demanda de despido, y como consecuencia **revocamos parcialmente dicha sentencia para fijar una indemnización de 4.005,30€.**

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Excmo. Sr. Fiscal de este Tribunal, advirtiéndose que, contra ella, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá ser preparado dentro de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma, mediante escrito dirigido a esta Sala, firmado por abogado -caso de no constar previamente, el abogado firmante deberá acreditar la representación de la parte-, con tantas copias como partes recurridas, expresando el propósito de la parte de formalizar el recurso; y en el mismo deberá designarse un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica y con los efectos del apartado 2 del artículo 53 LRJS .

En tal escrito de preparación del recurso deberá constar: a) exposición de "cada uno de los extremos del núcleo de la contradicción, determinando el sentido y alcance de la divergencia existente entre las resoluciones comparadas, en atención a la identidad de la situación, a la igualdad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones y a la diferencia de pronunciamientos"; b) "referencia detallada y precisa a los datos identificativos de la sentencia o sentencias que la parte pretenda utilizar para fundamentar cada uno de los puntos de contradicción"; c) que las "sentencias invocadas como doctrina de contradicción deberán haber ganado firmeza a la fecha de finalización del plazo de interposición del recurso", advirtiéndose, respecto a las sentencias invocadas, que "Las sentencias que no hayan sido objeto de expresa mención en el escrito de preparación no podrán ser posteriormente invocadas en el escrito de interposición".

Adviértase al recurrente no exento, que deberá acreditar ante esta Sala haber efectuado el depósito de 600€, en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones, abierta a favor de esta Sala, en el Banco de Santander, Oficina urbana Jardines de Murillo, en Sevilla, en la Cuenta-Expediente nº 4052-0000-66-4313-17, especificando en el documento resguardo de ingreso, campo concepto, que se trata de un "Recurso".

Únase el original de esta sentencia al libro de su razón y una certificación de la misma al presente rollo, que se archivará en esta Sala.

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