



Roj: STSJ CAT 412/2019 - ECLI:ES:TSCAT:2019:412

Id Cendoj: 08019340012019100332

Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social

Sede: Barcelona

Sección: 1

Fecha: 24/01/2019

Nº de Recurso: 5958/2018

Nº de Resolución: 369/2019

Procedimiento: Recurso de suplicación

Ponente: MATILDE ARAGO GASSIOT

Tipo de Resolución: Sentencia

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 08019 - 34 - 4 - 2018 - 0001650

EL

Recurs de Suplicació: 5958/2018

IL LM. SR. FRANCISCO JAVIER SANZ MARCOS

IL LMA. SRA. MATILDE ARAGÓ GASSIOT

IL LMA. SRA. JUANA VERA MARTINEZ

Barcelona, 24 de gener de 2019

La Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, formada pels magistrats esmentats més amunt,

EN NOM DEL REI

ha dictat la següent

SENTÈNCIA NÚM. 369/2019

En el recurs de suplicació interposat per Aisman, S.L. a la sentència del Jutjat Social 1 Mataró de data 19 de juny de 2018, dictada en el procediment núm. 141/2018, en el qual s'ha recorregut contra la part Estrella i Fondo de Garantia Salarial, ha actuat com a ponent l'Il·lma. Sra. MATILDE ARAGÓ GASSIOT.

ANTECEDENTS DE FET

Primer. En data 5 de marzo de 2018 va arribar al Jutjat Social esmentat una demanda sobre reclamació quantitat, la qual l'actor al·lega els fets i fonaments de dret que va considerar procedents i acabava demanant que es dictés una sentència d'acord amb el que es demanava. Admesa la demanda a tràmit i celebrat el judici, es va dictar la sentència en data 19 de juny de 2018, que contenia la decisió següent:

" **ESTIMANDO INTEGRAMENTE** la demanda interpuesta por el demandante, **Dña. Estrella contra "AISMAN SL" Y FOGASA,**, reconociendo el derecho de la actora a percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio por la finalización del contrato de interinidad, condenando a **AISMAN SL**" abonar a la actora la cantidad de 1.326,28 euros netos en concepto de indemnización"

Segon. En aquesta sentència es declaren com a provats els fets següents:

" **PRIMERO.-** La demandante, Dña. Estrella, mayor de edad con DNI nº NUM000, ha venido prestando servicios laborales por cuenta y bajo la dirección de la empresa "AISMAN SL (Hospital de Mataró) con CIF



B-59.951.798 y domicilio social en la localidad de Mataró Ctra. De Cirera s/n, desde 1.12.2015, ostentado una categoría profesional de limpiadora, percibiendo un salario diario bruto con la inclusión de las pagas extras de 46,70 euros, mediante contrato a tiempo parcial de interinidad mediante joranda de 39,23 h a la semana, fijando en el contrato de trabajo como fecha de finalización hasta que finalice la suplencia prestando servicios en el centro de trabajo sito en Hospital de Mataró, Ctra. De la cirera s/n, sin haber ostentado funciones de representación ni sindicales.

SEGUNDO.- En fecha 6.04.2017 se extinguió el contrato de trabajo de la trabajadora.

TERCERO.- En fecha 30.01.2018 se celebró el acta de conciliación con el resultado sin acuerdo habiendo presentado la actora la correspondiente papeleta de conciliación en fecha 3.01.2018."

Tercer. Contra aquesta sentència la part demandada va interposar un recurs de suplicació, que va formalitzar dins del termini. Es va donar trasllat a la part contrària que el va impugnar . Es van elevar les actuacions a aquest Tribunal i es va formar aquest rotlle.

FONAMENTS DE DRET

PRIMER. Contra la sentència que estima la demanda de reclamació de indemnització per fi de contracte de interinitat, presenta recurs de suplicació l'empresa demandada.

Amb caràcter previ s'ha de valorar la causa de inadmissibilitat del recurs que oposa la part demandant en l'escrit de impugnació, tenint en compte que la quantia de la indemnització instada en la demanda, i estimada per la sentència no arriba a 3.000 euros.

L'article 191.2 de la Llei reguladora de la jurisdicció social, disposa que no és procedent el recurs de suplicació en els processos relatius a les matèries següents: g) Reclamacions la quantia litigiosa de les quals no excedeixi els 3.000 euros.- Per altra banda, a efectes de determinació de la quantia del procés, l'article 192, estableix que si són diversos els demandants o algun demandat fa reconvenió, la quantia litigiosa als efectes de la procedència o no del recurs, la determina la reclamació quantitativa més alta, sense interessos ni recàrrecs per mora. Quan la reclamació versí sobre prestacions econòmiques periòdiques de qualsevol naturalesa o diferències sobre aquestes, la quantia litigiosa als efectes de recurs ve determinada per l'import de la prestació bàsica o de les diferències reclamades, totes dues en còmput anual, sense tenir en compte les actualitzacions o millores que hi puguin ser aplicables, ni els interessos o recàrrecs per mora. La mateixa regla s'ha d'aplicar a les reclamacions de reconeixement de drets, sempre que tinguin traducció econòmica.

Ja que la pretensió efectivament no arriba a la quantia exigible per a tenir dret al recurs de suplicació, es podria determinar que no procedia l'admissió del recurs de suplicació i declarar la incompetència funcional d'aquesta Sala.

Ara bé, s'ha d'examinar si concorre la causa de l'afectació general que té accés al recurs de suplicació amb caràcter general, tal com regula l' art. 191.3.b de la LRJS . Aquesta causa es pot acreditar per la existència de nombroses sentències dictades en procediments amb idèntic objecte, cosa que també es pot inferir del coneixement propi de la Sala, i del contingut de generalitat que es dedueix de l'objecte del litigi.

STS 4229/2018 - núm. Recurs: 1144/2017 , N° de Resolució: 991/2018, de 28/11/2018, expressa: " Sobre el cauce de acceso al recurso de suplicación previsto en el art. 191.3.b) LRJS se ha pronunciado esta Sala con reiteración a partir de las sentencias, de Pleno, de 3 octubre de 2003 (rec. 1011/2003 y 1422/2003), en el sentido de que la existencia de afectación general puede deducirse por cualquiera de los Tribunales que han de resolver sobre un problema de fondo por medio de cualquiera de las tres posibilidades que ofrece dicho precepto, a saber: por su notoriedad, por haber sido probados hechos de los que se desprenda esa afectación múltiple, o porque el asunto posea claramente un contenido de generalidad no puesto en duda por ninguna de las partes ."

En el cas que ens ocupa, la projecció general de la reclamació és evident, doncs pot afectar a múltiples assumptes, en tractar-se de una qüestió de interpretació d'una norma jurídica, i per tant, el recurs ha de prosperar, malgrat la quantia, per afectació general notòria.

SEGON. L'únic motiu del recurs es presenta per la via de l' art. 193 c) de la Llei reguladora de la jurisdicció social, denunciant la no aplicació de **la sentència del TJUE, Gran Sala, de data 5 de juny de 2018**, (assumpte **Montero Mateos**), que ha canviat el criteri sostingut en la de 14-09-2016, dictada en l'assumpte **Diego Porras**, respecte a la indemnització corresponent a la finalització dels contractes de interinitat, i, en conseqüència, per inaplicació de l' art. 49.1.c) de l'E.T ., entenent que s'havia d'absoldre a la part demandada de qualsevol indemnització.

El supòsit de fet, no discutit, és que la demandant va ser contractada, mitjançant un contracte temporal de interinitat, per a la categoria professional de netejadora, en data 1-12- 2015, amb la clàusula de temporalitat

que indicava que la finalització seria quan finalitzés la suplència prestant serveis en el centre de treball de l'Hospital de Mataró.

La sentència de instància estima la demanda i condemna a la demandada a abonar una indemnització de 20 dies per any de servei, per finalització del contracte d'interinitat, aplicant la doctrina continguda en la sentència del TJUE de 14 de setembre de 2016 "Diego **Porrás**", amb cita de la sentència d'aquesta Sala Social de 23.11.2017, entre d'altres, entenent que és aplicable la doctrina més recent que valora que s'haurà de reconèixer una indemnització equivalent al treballador amb contracte indefinit comparable que se li extingeix un contracte per causes objectives, és a dir, 20 dies per any de servei, amb el màxim de una anualitat, ja que la duració del contracte de interinitat en el cas concret es determina fins el "fin de la suplència", de manera que l'actora ni sabia del cert ni podia determinar quin seria el moment concret en el que es produiria la extinció.

TERCER. La sentència del TJUE que cita el recurs, modificant la conclusió de l'anterior doctrina (assumpte Diego **Porrás**), i la aplicació en la jurisprudència del Tribunal Suprem, en sentències de 28 de març de 2017 (recurs 1664/2015) i de 9 de maig de 2017 (recurs 1806/2015), respecte a la indemnització aplicable a la finalització dels contractes de interinitat, no pot ser considerada qüestió nova, atès que es tracta d'una interpretació del mateix precepte, que ha passat a ser aplicada d'ofici per aquest Tribunal, arrel dels nous criteris valorats pel TJUE respecte a la legislació interna d'Espanya en la contractació temporal, tal com consta en les recents sentències d'aquesta Sala següents:

A) Així ho ha interpretat aquesta Sala Social, en la sentència de 08 de novembre de 2018 (ROJ: STSJ CAT 9271/2018 - ECLI:ES:TJSCAT:2018:9271) Sentència: 5846/2018 Recurs: 4210/2018 :

"La sentencia recurrida ha accedido a dicha pretensión, con base en la doctrina sentada por el Tribunal Supremo en sentencias de 28 de marzo de 2017 (recurso 1664/2015) y 9 de mayo de 2017 (recurso 1806/2015) y en la doctrina establecida por el TJUE sobre los contratos de interinidad.

Ambas sentencias del Tribunal Supremo se pronuncian sobre la cuantía de la indemnización que corresponde a un trabajador indefinido no fijo cuando su contrato se extingue por la cobertura reglamentaria de la plaza, razonando en estos términos:

"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.

*La sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 -asunto de Diego **Porrás** - declaró:*

1) 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 el concepto de "condiciones de trabajo" incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada. 2) La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización.

*La doctrina contenida en dicha sentencia ha sido revisada por la posterior de 5 de junio de 2018, en el asunto **Montero Mateos**, cuyo pronunciamiento ha sido el siguiente:*

"La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a



los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva".

No obstante el apartado 64 de dicha sentencia precisa que "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".

Sobre esta cuestión se ha pronunciado ya esta Sala en sentencia nº 4072/2018, de 9 de julio de 2018, en relación también a un contrato de interinidad por vacante que se extinguió por cobertura de la plaza y que se extendió desde el 7.9.2006 al 31.8.2014, en la que se reconoce al trabajador una indemnización de veinte días por año de servicio, con base en los siguientes argumentos:

"En el caso de autos resulta de aplicación el art.49.1c) ET, que no prevé indemnización alguna en el caso de extinción del contrato de interinidad y, según el TJUE, ello no es contrario a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco (Directiva 99/70).

Ahora bien, conforme al Fundamento 64 de la STJUE 5 junio 2018, el órgano judicial debe " 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, en cuyo caso tendrá derecho a la indemnización reclamada de 20 días por año de servicio.

Sobre la imprevisibilidad de la finalización del contrato:

El contrato es de interinidad por cobertura de vacante y se celebra el 07/09/06 y se ha extinguido el 31/08/14 por cobertura de las plazas con personal fijo, tras la conclusión del proceso selectivo.

El art.4.2b) pfo. 2 del RD 2720/1998, dispone en cuanto a la duración del contrato de interinidad por cobertura de vacante que " En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica."

El TS, en sus SSTS 24 enero 2008 RCU 3408/2006 ; 9 julio 2007, RCU 3167/2006 ; 26 octubre 2006 RCU 2561/2005, ha mantenido que el plazo del contrato de interinidad para cobertura de vacante celebrado por Administraciones públicas, puede superar los tres meses de duración, que se prevé para las empresas privadas. Lo ha justificado, diciendo que "Se excluye de esta previsión normativa a los contratos de interinidad por vacante que suscriba la Administración Pública, en razón a la mayor complejidad de los trámites a seguir para la cobertura de vacantes en su seno." (STS 26 octubre 2006 . F.D3º).

Sin embargo, ha añadido el Alto Tribunal que (STS 11 abril 2006 . f.4): " No desconoce la Sala que la exclusión del plazo temporal en la duración de las relaciones de interinidad por vacante puede producir comportamientos abusivos o fraudulentos en la utilización de este tipo contractual. Pero, aparte de que tales desviaciones pueden surgir en el marco de las Administraciones públicas en las que el plazo no rige, la reacción frente a las mismas debe abordarse en cada caso ante las denuncias que en este sentido se formulen, sin olvidar el recurso a las pretensiones que tengan por objeto la puesta en marcha de los procesos de selección a través de las oportunas convocatorias. En el presente caso la pretensión que formula no ha denunciado de forma concreta ningún abuso o fraude; por el contrario, se funda únicamente en el transcurso del plazo de tres meses para reivindicar de forma automática la conversión del vínculo indefinido."

En la STS 24 junio 1996 (RJ 1996\5300) F.2, y las en ella citadas, se afirma que para establecer la eventual demora en la provisión hay que examinar las distintas fases del procedimiento de dotación de la plaza, su inclusión en la oferta de empleo, las previsiones para su provisión y el desarrollo de ésta, pero aunque se acredite la demora, ésta puede implicar infracción de normas administrativas, pero no constituiría ni un fraude de ley en la contratación temporal laboral, ni la transformación de esa contratación en indefinida, porque la función típica de la contratación temporal, que es la de desempeñar provisionalmente un puesto de trabajo que no ha sido objeto de cobertura reglamentaria, se mantiene, y la prolongación en el tiempo de la relación ningún perjuicio causa al trabajador que puede desistir libremente del contrato, respetando el plazo de preaviso.

Por tanto, a diferencia de las empresas privadas, en que se establece un plazo de 3 meses para la cobertura de la vacante, el art. 4.2b) RD 2720/98, y la interpretación que del mismo ha hecho el TS, supone que no exista



un plazo de duración determinado y previsible en el momento de celebración del contrato de interinidad para cobertura de vacante cuando el empleador es una Administración Pública, ...

B) STSJ CAT 9100/2018 - ECLI:ES:TSJCAT:2018:9100 . N° de Recurs: 3224/2018 N° de Resolució: 5681/2018 de data : 30/10/2018

" Dicho esto, señalaremos que la doctrina del caso **Diego Porras** ha sido superada por posteriores fallos del TJUE. En concreto por las sentencias del TJUE Gran Sala, de 5-6-18, C- 677/16 y C-574/16 , que han venido a dejar sin efecto la indicada doctrina. Según la novedosa doctrina (STJUE de 5 de junio de 2018, dictada en el caso **Montero Mateos**, Asunto C-677/16), 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 ET , 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. Por otro lado, el TJUE subraya que no hay diferencia de trato entre la extinción del contrato temporal y el indefinido por causas objetivas, pues conforme al art. 53.1.b) del ET se abona en ambos casos la misma indemnización (20 días/año), y ello 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. El TJUE reconoce, sin embargo, que en el caso que analizaba la Sra. Adoracion 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. Sin embargo, el contrato finalizó debido a la desaparición de la causa que había justificado su celebración. El TJUE afirma que 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 .

Por tanto, en fecha 5 de junio de 2018, el Tribunal de Justicia de la Unión en las dos sentencias citadas en los asuntos C-677/16 y C-574/16 (asuntos **Montero Mateos** y **Moreira Gómez**) contradice el criterio sostenido en la previa sentencia De **Diego Porras** y considera en ambos casos que el hecho de que no se dé indemnización ¿caso del contrato de interinidad por vacante en el primero de ellos- o se dé indemnización menor -caso de contrato de relevo- que la prevista en caso de extinción conforme a derecho de los trabajadores indefinidos, no puede considerarse que sea contrario al artículo 4 del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre de trabajo de duración determinada, incorporado como anexo a la Directiva 1999/70/CE , en base a entender que la previsión conocida de las partes al contratar de que el contrato de trabajo era temporal es causa que justifica de forma objetiva ese trato desigual entre trabajadores temporales e indefinidos.

El TJUE se aparta pues de la doctrina De **Diego Porras**, que no puede ya aplicarse en el caso de autos, pues conforme a la nueva doctrina se considera justificación objetiva para tratar menos favorablemente a los trabajadores temporales, en materia de indemnización extintiva, la previsibilidad de la extinción del contrato. A lo que se añade, como ya dijo esta Sala en su STSJ CAT 27-11-2017 , que no era aplicable la doctrina De **Diego Porras** en el caso del contrato de obra o servicio determinado, para el que si se contempla por nuestra legislación interna una indemnización concreta, " de ahí que a nuestro juicio no quepa la aplicación extensiva, ni analógica, de la decisión contenida en la STJUE de 14 de septiembre de 2016 a supuestos diferentes, por no concurrir la indispensable identidad de razón ". A lo que podríamos añadir ahora que ni siquiera el contrato de obra o servicio de la actora tuvo una "duración inusualmente larga", pues no superó el plazo máximo de duración de 3 años contemplado en el art. 15.1.a) ET que la hubiera convertido en trabajadora fija."

C) STSJ, Social de setembre de 2018 (ROJ: STSJ CAT 6640/2018 - ECLI:ES:TSJCAT:2018:6640). Sentència: 4559/2018. Recurs: 3668/2018

"SISÈ. No obstant, escau indicar que la doctrina en l'assumpte de **Diego Porras** ha estat modificada en data molt recent pel TJUE en les seves sentències del passat cinc de juny en els assumptes Grupo Norte Faciliy, SA i **Montero Mateos**. Per bé que les reflexions contingudes en els dits pronunciaments són bàsicament coincidents, escau fer una especial èmfasi en el contingut d'aquesta darrera, atès que també aquí es tracta d'un contracte d'interinitat, tot i que per cobertura de vacant.

En ambdues sentències el TJUE reitera la seva argumentació tradicional respecte a que les indemnitzacions extintives s'integren dins la tutela antidiscriminatòria atenyent a les condicions d'ocupació i la concurrència d'un judici de comparació amb una persona que tingui una relació indefinida. Ara bé, alhora de determinar si existeix una causa objectiva explicativa, s'afirma a la sentència **Montero Mateos** -com també a l'altra esmentada- el següent:



" se deduce de la definición del concepto de trabajador con contrato de duración determinada que figura en la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco que un contrato de este tipo deja de producir efectos para el futuro cuando vence el término que se le ha asignado, pudiendo constituir dicho término la finalización de una tarea determinada, una fecha precisa o, como en el caso de autos, el advenimiento de un acontecimiento concreto. De este modo, las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término. Este término limita la duración de la relación laboral, sin que las partes deban manifestar su voluntad a este respecto tras la conclusión de dicho contrato"; per contra, respecte les extincions de l' art. 52 ET s'indica que tenen lloc " al producirse circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que suponen un cambio radical en el desarrollo normal de la relación laboral. Como se deduce de las explicaciones del Gobierno español, recordadas en el apartado 58 de la presente sentencia y como subrayó, en esencia, la Abogado General en el punto 55 de sus conclusiones, el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores requiere que se abone a dicho trabajador despedido una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio, precisamente a fin de compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo por una causa de esta índole, y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podría albergar, en la fecha en que se produce la ruptura, en lo que respecta a la estabilidad de dicha relación ". D'aquí es difereix 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 se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva".

Val a dir que la Sentència **Montero Mateos**, en relació a un contracte d'interinitat de llarga durada, afirma que " 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". Ara bé, en el supòsit que aquí estem enjudiciat no ens trobem davant cap durada desafortunada (tres contractes que no assoleixen tots ells l'any), d'aquí que no escaigui fer cap reflexió al respecte.

En conseqüència, és clar que s'ha produït una rectificació implícita en la doctrina del TJUE, que ens ha de dur a la desestimació de la demanda."

QUART. Pels motius exposats, hem d'aplicar la nova doctrina que interpreta la disposició de l' art. 49-1-c) ET , partint de què es tracta en cas concret d'un contracte d'interinitat per vacant, que es va pactar definint la temporalitat com "mientras dure la suplència", amb una duració total de 1-12-2015 fins el dia 6-04-2017, és a dir, 16 mesos en total.

Si bé no es tracta d'un contracte realitzat durant un procés de selecció de personal, sinó una suplència, de la que no s'expressa la causa ni la duració, també és cert que la treballadora no tenia una expectativa de treball indefinit, però tampoc tenia coneixement cert del moment en què podria finalitzar-se la relació laboral, ja que no s'expressava el motiu de la substitució, ni possible duració de la mateixa. Realment no tenia certesa sobre la limitació de la duració de la relació laboral, i si la certesa de què la data havia d'estar vinculada a la reincorporació de la persona que substituïa al seu originari lloc de treball. Es a dir, coneixia la causa i no la data de la extinció, sabent que la relació laboral no tenia caràcter indefinit.

Així les coses, el que ens diu la més recent sentència del TJUE, es que " 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 ".

Entrant doncs en la valoració del cas concret, entenem que la duració del contracte de interinitat per substitució, de finalització incerta, que no s'ha discutit (encara que no consta) que fos per acreditació de la causa, és a dir, sense que es qüestionari que va ser efectivament pel motiu pactat, no podem valorar que sigui inusualment llarga, atès que no arriba a l'any i mig de duració, que com a criteri orientatiu podem estimar aplicable, en substitucions per situacions de excedències forçoses per conciliació, incapacitat temporal, etc.

Per tant, no es pot valorar que hagi estat de una duració inusualment llarga, havent-se fixat en el contracte que es concertava fins a la finalització de la suplència i tenint en compte que en cap cas es discuteix la adequació de la causa d'extinció, cosa que comporta, que es revoqui la sentència, amb absolució de la part demandada, per ser aplicable la interpretació que s'ha fet de l' art. 49-1-c) ET , en la sentència del TJUE, Gran Sala, de data



5 de juny de 2018 (assumpte **Montero Mateos**) que invoca el recurrent, tal com ha estat aplicada per aquesta Sala, amb una doctrina que hem de confirmar.

Pels motius exposats,

DECIDIM

Estimar el recurs de suplicació presentat per AISMAN, S.L., contra la sentència dictada el 19 de juny de 2018, pel Jutjat Social 1 dels de Mataró, en el procediment número 141- 2018, seguit per reclamació de quantitat a instància de Estrella , contra la referida recurrent i el FONS DE GARANTIA SALARIAL, i revocar la sentència impugnada, absolent a la part demandada de la pretensió formulada en la demanda.

Notifiqueu aquesta resolució a les parts i a la Fiscalia del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya i expediu-ne un testimoniatge que quedarà unit al rotlle. Incorporeu l'original al llibre de sentències corresponent.

Un cop sigui ferma la sentència caldrà remetre al Jutjat d'instància les seves actuacions ja que és l'òrgan judicial competent per executar-la.

Aquesta resolució no és ferma i es pot interposar en contra recurs de cassació per a la unificació de doctrina, davant la Sala Social del Tribunal Suprem. El dit recurs s'haurà de preparar mitjançant escrit amb signatura d'Advocat i adreçat a aquesta Sala, on s'haurà de presentar en el termini dels deu dies següents a la notificació, amb els requisits establerts a l' Art.221 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social .

Així mateix, de conformitat amb allò disposat l'article 229 del text processal laboral, tothom que no ostenti la condició de treballador o drethavent o beneficiari del règim públic de la Seguretat Social, o no gaudeixi dels beneficis de justícia gratuïta legalment o administrativa reconeguts, o no es trobi exclòs pel que disposa l' article 229.4 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social , consignarà com a dipòsit al moment de preparar el recurs de cassació per unificació de doctrina la quantitat de 600 euros en el compte de consignacions que la Sala té obert en el BANC SANTANDER, n° 0965 0000 66, afegint a continuació sis dígits. Els quatre primers són els corresponents al número de rotlle de suplicació i els altres dos els dos últims números de l'any del rotlle esmentat. Per tant, el compte consta de setze dígits.

La consignació de l'import de la condemna, d'acord amb el que disposa l' art. 230 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social , quan així procedeixi, cal acreditar-la al temps de preparar el recurs en aquesta Secretaria i s'efectuarà en el compte de la Sala, amb el núm. 0965 0000 80, afegint a continuació sis dígits. Els quatre primers són els corresponents al número de rotlle de suplicació i els altres dos els dos últims números de l'any del rotlle esmentat. Per tant, el compte consta de setze dígits.

També és possible substituir la consignació en metàl·lic per l'assegurament de la condemna mitjançant un aval bancari emès per una entitat de crèdit. El document haurà de ser de duració indefinida i a pagar a primer requeriment.

Si el dipòsit o la consignació no és fan de forma presencial sinó mitjançant transferència bancària o per procediments telemàtics, a les dites operacions hauran de constar les següents dades:

El compte bancari al que es remetrà la quantitat és IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. A la dada de "ordenant" caldrà indicar el nom de la persona física o jurídica que fa l'ingrés i el seu NIF o CIF. Com a "beneficiari" ha de constar la Sala Social del TSJ de Catalunya. Finalment, a "observacions o concepte de la transferència" cal introduir els 16 dígits que consten en els paràgrafs precedents respecte al dipòsit i la consignació fets de forma presencial.

Així ho pronunciem, ho manem i ho signem.

PUBLICACIÓ. Avui, el Magistrada ponent ha llegit i publicat la sentència. En dono fe.