



Roj: **STSJ AND 3866/2019 - ECLI:ES:TSJAND:2019:3866**

Id Cendoj: **41091340012019101325**

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

Sede: **Sevilla**

Sección: **1**

Fecha: **16/05/2019**

Nº de Recurso: **1442/2018**

Nº de Resolución: **1278/2019**

Procedimiento: **Social**

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

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Recurso nº 1442/18-C, sentencia nº 1278/19

**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 dieciséis de Mayo de dos mil diecinueve.

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 1278/19**

En los recursos de suplicación interpuestos por D<sup>a</sup>. Aurora y por la UNIVERSIDAD DE HUELVA, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Huelva en sus autos núm. 0532/16; 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 demandante contra la UNIVERSIDAD DE HUELVA, en demanda de despido, se celebró el juicio y el 29 de noviembre de 2017 se dictó sentencia por el referido Juzgado, estimando en parte la pretensión declarando el derecho de la trabajadora a percibir por su cese de 17 de marzo de 2017 una indemnización de 2.253,33 euros; absolviendo a la demandada del resto de pretensiones contra ella deducidas.

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

"PRIMERO. Doña Aurora , con DNI NUM000 , ha venido prestado sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la Universidad de Huelva , desde el 14 de febrero de 2012, como Profesora Sustituta Interina ( PSI), adscrita al Área de Psicobiología de la Facultad de Ciencias de la Educación y salario diario de 27,04 euros ,incluido la prorrata de pagas extraordinarias, en virtud de un contrato de trabajo a tiempo parcial de 12 horas semanales ( 6 Docencia + 6 Tutoría) que tenía por objeto " realizar la función docente durante el curso 2011/2012 y



actualmente descubierta de las asignaturas que constituyen el perfil de la plaza NUM001 de la relación de Puestos de Trabajo del Personal Docente e Investigador de la UHU. Perfil Docente: Asignatura "Practicum" y "Fundamentos de Psicobiología" de la titulación Psicología. área de conocimiento "Psicobiología". La duración de contrato se extendía hasta el 30 de septiembre de 2012.

SEGUNDO. El citado contrato fue prorrogado durante los siguientes periodos:

-del 1 de octubre de 2012 al 30 de septiembre de 2013, con dedicación de 2 horas de Docencia y 2 horas de Tutorías en el primer cuatrimestre, y con dedicación de 3 horas de Docencia y 3 horas de Tutorías a partir del 20 de febrero de 2013-segundo cuatrimestre.

-del 1 de octubre de 2013 al 30 de septiembre de 2014, con dedicación de 6 horas de Docencia y 6 horas de Tutorías..

-del 1 de octubre de 2014 al 30 de septiembre de 2015, con dedicación de 2 horas de Docencia y 2 horas de Tutorías.

-del 1 de octubre de 2015 al 30 de septiembre de 2016, con dedicación de 2 horas de Docencia y 2 horas de Tutorías. Con fecha 15 de febrero de 2016 se acordó ampliar la jornada de trabajo a 12 horas ( 6 horas de docencia + 6 horas de Tutorías) ( folio 103)

TERCERO. Por Resolución de 19 de junio de 2015, publicada en el BOJA de 24 de junio de 2015, se convocó Concurso Público de Méritos para la adjudicación de plazas de profesores asociados. En el Anexo I de la cita resolución se encontraba entre las plazas convocadas la siguiente:

"20 Área de Psicobiología (725)

Departamento de Psicología Clínica, Experimental y Social.

Código RPT NUM001

-1 Profesor Asociado-4 horas ( 2 horas de docencia + 2 horas de tutorías)

PD: Cubrir obligaciones docentes de asignaturas adscritas al área. Centro: Facultad de Ciencias de la Educación".

CUARTO. En Sesión de fecha 27 de noviembre de 2015 la Comisión de Contratación acordó adjudicar las plazas 20 ( NUM001 ), 21 ( NUM002 ) y 22 ( NUM003 ), a Doña Coral , y con fecha 10 de diciembre de 2015 se publican en la página web de la Universidad de Huelva las tres adjudicaciones.

QUINTO. El 8 de enero de 2016 la Universidad de Huelva comunica a la actora "que, la plaza que usted actualmente ocupa como Profesor Sustituto Interino N° RPT NUM001 , por Resolución de fecha 19/06/15 fue convocada a Concurso Público de Méritos y con fecha 10 de dic 2015 ha sido resuelta y adjudicada. El primer candidato desde esta fecha dispone de un plazo máximo de 15 días naturales para ocuparla, por lo que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 8.1. c) del Real Decreto 2720/1998 , y 16 y 17 del Convenio Colectivo del personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas Andaluzas, será la fecha en la que usted cesará en el contrato que mantiene con nuestra Universidad. Asimismo se informa que en el mismo día en que se produzca la firma definitiva de la plaza procederemos a remitirle Burofax comunicándole la baja definitiva en el contrato PSI".

SEXTO. Tras sucesivas adjudicaciones y renunciaciones, la plaza NUM004 es adjudicada a Doña Esther el 4 de marzo de 2016, quien firma el contrato el 18 de marzo de 2016.

SÉPTIMO. Mediante burofax impuesto el 17 de marzo de 2016 la Universidad de Huelva participa a la actora "que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 8.1 c) del real Decreto 2720/1998 y 16 y 17 del Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas Andaluzas , hoy día 17 mar. 2016 quedará resuelto su contrato de trabajo como profesor sustituto interino de la Universidad de Huelva al haberse cubierto por los medios legales la plaza para la que fue contratado ( Código plaza RPT n° NUM001 , Convocatoria Concurso Méritos para la provisión de Plazas de Prof. Asociado de la Universidad de Huelva de fecha 19 de junio de 2015 Boja n° 121 de 24/06/15)". No consta que dicho burofax resultara entregado a la actora.

OCTAVO. La demandante ha interpuesto el 18 de abril de 2016 reclamación previa.

NOVENO. La relación laboral se rige por el Convenio Colectivo del personal laboral docente a investigador de las Universidades Públicas de Andalucía ( BOJA 9 de mayo de 2008).

DÉCIMO. La Sra. Aurora no ha ostentado la condición de representante de los trabajadores."



**TERCERO.-** La demandante y la demandada recurrieron en suplicación contra tal sentencia, siendo impugnados sendos recursos.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Frente a la sentencia parcialmente estimatoria de la pretensión de despido " *ya que no nos encontramos ante un despido, sino ante un simple cese, por cobertura reglamentaria de la plaza* " (sic) y entendiéndose en la sentencia que " *debe considerarse que la cobertura reglamentaria de la plaza aquí ciertamente ha acontecido y la extinción del contrato resulta asimilable a las que el legislador considera como circunstancias objetivas que permiten la extinción indemnizada del contrato, por ello a la Sra Aurora le ha de corresponder la misma indemnización por finalización de su contrato indefinido no fijo como si de un despido objetivo se tratase, siendo acogible la indemnización de veinte días por año de servicio, con límite de doce mensualidades* " (sic), se alza en primer lugar la demandante por el cauce del apartado c) del art 193 LRJS denunciando la infracción del art. 52 y 53 y 56 ET con argumentos harto confusos haciendo invocaciones a la analogía para concluir que se declare el cese como despido improcedente al carecer de la forma ex art. 53 ET y que además debió acompañarse con el cese la indemnización como si de un despido objetivo se tratase y al no hacerlo se deben aplicar las consecuencias del art. 53 ET .

En segundo lugar se alza el demandado por el cauce de los apartados a ) y c) del art 193 LRJS , solicitando la nulidad de la sentencia por incongruencia; así como la infracción del art. 49.1.c) ET con el argumento de que carece de indemnización la finalización de un contrato de interinidad por vacante por cobertura reglamentaria de la plaza.

Para resolver hemos de partir de la sentencia recurrida, a su ratio decidendi, en que por un lado nos dice que " *.../...cabe preguntarnos si el cese de 17 de marzo de 2016 es despido improcedente y la respuesta que debe darse es negativa, ya que no nos encontramos ante un despido, sino ante un simple cese, por cobertura reglamentaria de la plaza* " y que " *.../...debe considerarse que la cobertura reglamentaria de la plaza aquí ciertamente ha acontecido y la extinción del contrato resulta asimilable a las que el legislador considera como circunstancias objetivas que permiten la extinción indemnizada del contrato, por ello a la Sra Aurora le ha de corresponder la misma indemnización por finalización de su contrato indefinido no fijo como si de un despido objetivo se tratase, siendo acogible la indemnización de veinte días por año de servicio, con límite de doce mensualidades. Y en estos términos debe estimarse -parcialmente- la demanda.* " (vid FDº 5º)

Igualmente en la sentencia se fija como hecho el que " *La demandante ha venido prestando servicios por cuenta de la Universidad de Huelva como Profesora desde el 14 de febrero de 2012, en virtud de contrato de interinidad por vacante* " y que " *la actora tenía un contrato de interinidad por vacante que habían durado más de tres años y es claro que debe reconocérsele la condición de trabajadora indefinida no fija* " (sic).

Sentamos los hechos precedentes para sostener que **no es de aplicación la doctrina fijada en la STS 13-3-19 (rec 3970/16)** en la que se niega que quepa abonar indemnización alguna (ni los 20 días ni los 12) pues de hecho, la razón objetiva que justifica el trato diferenciado radica en el hecho de que en la " **interinidad por sustitución** " el puesto de trabajo está cubierto por otro/a trabajador/a con derecho a reserva de trabajo. Además, dicho puesto no desaparece con el cese de la trabajador/a interino/a y el recurso a la temporalidad halla su motivación en esa concreta y peculiar característica que, a su vez, implica un modo de garantizar el derecho al trabajo de la persona sustituida ( art. 35.1 CE ). *Nada de ello no concurre en las otras modalidades del art. 15.1 ET . Por último, el estímulo que para la empresa pudiera suponer el ahorro de la indemnización de 12 días mediante la prórroga del contrato temporal o a la conversión en fijo, no tiene aquí sentido puesto que el empleo permanece en todo caso al ser cubierto por la persona sustituida al reincorporarse* " es decir se resuelve finalmente el caso de la Sra. Lourdes que era un supuesto de interinidad por sustitución.

Aquí nos encontramos ante un supuesto diverso, un **caso de interinidad por vacante** y la consecuencia, que es la que a continuación exponemos, y que se resume en que como **la relación se ha extinguido por cobertura reglamentaria de la plaza, y como en este caso la duración del contrato de esta interina por vacante es calificada como "inusualmente larga" y se le atribuye la condición indefinida no fija** , en virtud de la doctrina de la STS 28 de marzo 2017 (rec. 1664/2015) **tiene derecho a una indemnización.**

**SEGUNDO.-** Fracasa el motivo articulado al amparo del ap. a) del art. 193 LRJS por parte de la Administración demandada, hoy recurrente, desde el momento que lo pretendido en el suplico 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 Lourdes , vigente a la fecha de la sentencia** .

Aplicando la doctrina de Lourdes , dado el efecto vertical de la Directiva, entendemos que la sentencia es congruente, amén 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, que es implícitamente arguye la Administración recurrente.

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

1. Si se califica en la sentencia que la relación era indefinida no fija carece de sentido la alegación de 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.

Mas, 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 ) pero **sujeta a las siguientes reglas:**

Primero: la cobertura reglamentaria de la plaza opera como una condición de ineficacia contractual válida. No obstante, en virtud de la doctrina comunitaria (Huétor Vega), ante la inexistencia de una norma específica que prevea una medida contra el uso abusivo de esta modalidad contractual, en caso de extinción se le debe anudar la indemnización prevista en el art. 49.1.c ET (recuérdese que esta opción fue defendida por la jurisprudencia, incluso de oficio como se infiere de la serie de sentencias que se inicia con las SSTS STS 14 de octubre 2013 (rec. 68/2013 ); 15 de octubre 2013 (rec. 383/2013 ); 23 de octubre 2013 (rec. 408/2013 y 804/2013 ) etc...). Esto es, una indemnización de 12 días pues entendemos que la "amortización simple" no es una condición "abusiva" y sin que por tanto sea exigible el respeto a las reglas que disciplinan la resolución "por causas de empresa" y por tanto no hay infracción del art. 53 ET .

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 la relación, por aplicación de la doctrina del Tribunal Supremo 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 de la 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 la demandante. Pero de lo que no es conocedora es 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 4 años y un mes desde la contratación de la actora 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 ésta 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.

**CUARTO.-** Si tenemos en cuenta que la relación se inicia en febrero 2012 y se extingue el 17-3-16 (esto es, 4 años y un mes 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. La actora también recurre pretendiendo mayor indemnización, concretamente la correspondiente al art. 56 ET por infracción del art. 53 ET , motivo que fracasa por lo hasta aquí argumentado, en concreto en el fundamento precedente.



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 y solo planteado por la Administración recurrente el que no cabe indemnización alguna sin plantear de forma subsidiaria motivo de recurso alguno, nos abstenemos de entrar a dilucidar la corrección del quantum de la indemnización fijado en la sentencia, manteniéndose el derecho a una indemnización, pero sin enjuiciar la corrección de la suma fijada.

Sostenemos, 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. En concreto, 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 procede una indemnización en caso de cobertura reglamentaria de la plaza de un indefinido no fijo.

Jurisprudencia que tiene como precedentes la STS 6 de octubre 2015, rec. 2592/2014 , para reconocer una 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 una indemnización (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 .

En suma, aunque entendemos que la "amortización simple" no es una condición "abusiva" y sin que por tanto sea exigible el respeto a las reglas que disciplinan la resolución "por causas de empresa", al no haber planteado nada de esto por parte de la Administración recurrente cuando la sentencia de instancia aplica la doctrina de la STS 28 de marzo 2017, rec. 1664/2015 , que reconoce una indemnización de 20 días sin acudir a la doctrina "de Lourdes ", y fracasados los motivos del recurso, se confirma la sentencia.

Vistos los precedentes preceptos legales y los de general aplicación.

## FALLAMOS

Con **desestimación de los recursos** de suplicación interpuestos por D<sup>a</sup>. Aurora y por la UNIVERSIDAD DE HUELVA, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Huelva en sus autos núm. 0532/16, en los que el recurrente primero fue demandante contra la UNIVERSIDAD DE HUELVA, en demanda de despido, y como consecuencia **confirmamos dicha sentencia** .

Se condena a la UNIVERSIDAD DE HUELVA recurrente al pago de las costas de este recurso, en las que sólo se comprenden -por no constar la reclamación de otros gastos necesarios- los honorarios del Sr. Letrado impugnante del recurso en cuantía de seiscientos euros (600€) así como del IVA correspondiente, que en caso de no satisfacerse voluntariamente podrán interesarse ante el Juzgado de lo Social de instancia, por ser el único competente para la ejecución de sentencias, según el art. 237.2 LRJS .

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".

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.