



Roj: **STS 2549/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:2549**

Id Cendoj: **28079140012019100499**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **26/06/2019**

Nº de Recurso: **925/2018**

Nº de Resolución: **505/2019**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 925/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 505/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D^a. Concepcion Rosario Ureste Garcia

En Madrid, a 26 de junio de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, representada y defendida por la Letrada Sra. Ríos Sánchez, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 7 de febrero de 2018, en el recurso de suplicación nº 879/2017, interpuesto frente a la sentencia dictada el 9 de mayo de 2017 por el Juzgado de lo Social nº 28 de Madrid, en los autos nº 1000/2016, seguidos a instancia de D^a Isabel contra dicha recurrente, sobre **despido**.

Ha comparecido en concepto de recurrida D^a Isabel, representada y defendida por la Letrada Sra. León López.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Con fecha 9 de mayo de 2017, el Juzgado de lo Social núm. 28 de Madrid, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que desestimo la pretensión de **despido** de Doña Isabel contra la CONSEJERIA DE POLITICAS SOCIALES Y FAMILIA; declaro que el contrato de trabajo interino se extinguió conforme a Derecho y absuelvo a la parte demandada de las pretensiones deducidas en su contra".

Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, que se reproducen acto seguido:

1º.- (condiciones laborales).- Doña Isabel , parte actora en este procedimiento, ha venido prestando sus servicios ininterrumpidamente para la Administración demandada desde el 1-6-00, con la categoría de auxiliar de enfermería y un salario de 57'96 euros al día incluyendo la prorrata de las remuneraciones de vencimiento superior al mes. El tiempo y forma del pago del salario, el lugar de trabajo, la modalidad y duración del contrato el trabajo, la jornada y las características particulares antes de producirse el **despido**, son los consignados en la demanda y se tienen por reproducidos por no haber sido objeto de oposición. La parte actora no ostenta, ni ha ostentado en el último año, la condición de aforado como representante legal o delegado sindical. Tampoco consta afiliación sindical a la empresa. En relación con la naturaleza temporal del contrato ambas partes coinciden en que se trata de un contrato de interinidad para cobertura de vacante vinculado a OPE en virtud del cual se asigna el puesto de trabajo 26.501. En la actualidad presta servicios desde el 1-10-16 'mediante nuevo contrato independiente.

2º.- (forma).- Se impugna en la demanda la decisión extintiva comunicada el día 30/09/16. en la que se invoca como causa extintiva haberse procedido "a la adjudicación de los destinos correspondientes al proceso extraordinario de consolidación de empleo" en el está incluido el número de puesto 26.501.

3º.- (causa).- Ha quedado acreditado que el puesto hasta ahora ocupado por la parte actora se ha cubierto mediante el indicado proceso. En concreto se ha producido contrato indefinido para cubrir la plaza por Da. Maribel ".

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia con fecha 7 de febrero de 2018 , en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que, estimando parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por la representación legal de Dña. Isabel contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 28 de Madrid de fecha 9.5.2017 , en los autos número 1000/2016, en virtud de demanda formulada contra CONSEJERIA DE POLITICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID en reclamación por **despido**, debemos revocar y revocamos dicha resolución, declarando válida la extinción del contrato de la actora, con derecho a percibir una indemnización de 18.929,73 euros. Sin costas".

TERCERO .- Contra la sentencia dictada en suplicación, la Letrada Sra. Ríos Sánchez, en representación de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, mediante escrito de 19 de febrero de 2018, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 5 de junio de 2017 . SEGUNDO.- Se alega la infracción del art. 49.1.c) ET .

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 15 de octubre de 2018 se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO .- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso.

SEXTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 26 de junio actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Términos del debate casacional.

La cuestión a decidir en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si la válida extinción de un contrato de interinidad por vacante da derecho a la indemnización propia del **despido** objetivo (veinte días, conforme al artículo 53.1.b ET), por aplicación de la doctrina acuñada en la STJUE de 14 septiembre 2016 (De Diego Porras I).

1. Los hechos litigiosos.

Como se observa a la vista de los expuestos antecedentes, los hechos relevantes sobre los que se discute son del todo sencillos.

La actora (con categoría profesional de auxiliar de enfermería) venía prestando servicios para la Comunidad de Madrid (Consejería de Políticas Sociales y Familia) desde el 1 de junio de 2000 y hasta el 30 de septiembre de 2016. Lo hace a virtud de un contrato de interinidad por cobertura de vacante, vinculado a la Oferta Pública de Empleo (OPE) y con el número de puesto 26.501.

Su cese se basa en que la plaza desempeñada se ha adjudicado tras finalizar el proceso extraordinario de consolidación de empleo.

Aunque con fecha 1 de octubre de 2016 ha vuelto a ser contratada, presenta demanda por **despido**, pidiendo que se declare la improcedencia de su cese porque considera que el contrato temporal se había desnaturalizado Asimismo reclama la aplicación de la doctrina sentada por la STJUE de 14 septiembre 2016 .

2. Sentencia del Juzgado de lo Social.

Con fecha 9 de mayo de 2017, el Juzgado de lo Social nº 28 de Madrid dicta su sentencia 142/2017 , desestimatoria de las dos pretensiones contenidas en la demanda. Recordemos sus conclusiones:

A) Puesto que "de los hechos acreditados cabe descartar el fraude [...] debe concluirse que se ha producido la extinción del contrato de interinidad, para la cobertura de vacante ajustada a Derecho".

B) Respecto de la STJUE reseñada, su doctrina no afecta a la validez de la terminación contractual, sino a la existencia de indemnización.

Sobre esas dos premisas, el Juzgado desestima la demanda en su totalidad.

3. Sentencia de suplicación, recurrida.

Disconforme con la respuesta judicial recibida, la trabajadora interpone recurso de suplicación, que es estimado parcialmente por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid mediante su sentencia de 7 de febrero de 2018 (rec. 879/2017).

De acuerdo con pronunciamientos previos, considera que como la actora tenía contrato de interinidad adscrito a la OEP y la misma ha concluido sin que obtenga la plaza, su extinción es lícita y no hay **despido**. "La cobertura de la plaza vacante, a la que se hallaba adscrita la actora, por el procedimiento reglamentario conlleva que la extinción del contrato sea también conforme a derecho".

Sin embargo, sí debe acogerse la petición subsidiaria "de que se le abone la indemnización correspondiente por la extinción del contrato, por lo que, con arreglo a lo indicado, ha de estimarse parcialmente el recurso y declarar válida la extinción del contrato de la actora, con derecho a percibir una indemnización de 20 días por año de servicio, cifrada en 18.929,73 euros (20 días/año x 16,33 años x 57,96 euros diarios = 18.929,73 euros)". Es decir, tras la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016, caso De Diego Porras , procede el reconocimiento de la cuantía reseñada por tener la trabajadora derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio.

4. Recurso de casación unificadora.

Frente a esa sentencia (que descarta la existencia de anomalía contractual o de **despido**, pero reconoce derecho a indemnización por aplicación de la doctrina comunitaria De Diego Porras) se alza la Comunidad de Madrid, representada por su Letrada.

Considera que no es aplicable la doctrina de la STJUE de 14 septiembre 2016 a la extinción de los contratos temporales válidamente celebrados, puesto que ello es algo distinto a la extinción por causas objetivas. Denuncia la infracción del citado artículo 49.1.c ET en conexión con el artículo 15.1.c) de la propia norma. Pone de relieve que aquí el cese ha ido seguido de nueva contratación, cosa que no sucede en el caso de la STJUE reseñada.

En todo caso, aunque no hubiera habido nueva contratación no procede reconocer indemnización por la válida extinción de un contrato de trabajo, porque son cosas muy distintas el **despido** objetivo y la terminación válida de un contrato temporal.

5. Impugnación del recurso.

Con fecha 27 de noviembre de 2018 la Abogada de la trabajadora presenta escrito de impugnación del recurso. Cuestiona la contradicción, porque en el caso referencial no aparece probado que la trabajadora fuese contratada nuevamente tras finalizar su relación temporal.

También censura la doctrina acogida en la sentencia referencial. Insiste en que ha habido un cese aunque al día siguiente se realizara una nueva contratación.

6. Informe del Ministerio Fiscal.

Con fecha 10 de enero de 2019 el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe a que alude el artículo 226.3 LRJS . Considera el recurso procedente porque el TJUE ha rectificado posteriormente la doctrina aplicada por la sentencia recurrida.

SEGUNDO.- Análisis de la contradicción.

Tanto por haberse cuestionado en el escrito de impugnación cuanto por constituir un presupuesto de orden público procesal, debemos comenzar por examinar si se cumple el requisito de la igualdad sustancial entre las sentencias comparadas.

1. El presupuesto del artículo 219.1 LRJS .

El artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales".

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales.

2. Sentencia referencial.

A efectos de contraste invoca el recurso la STSJ Madrid de 5 de junio de 2017 (rec. 344/2017).

Desestima el recurso de suplicación interpuesto por una trabajadora interina (modalidad de cobertura de vacante) que había sido cesada al cubrirse reglamentariamente la vacante que venía ocupando y confirmó la sentencia de instancia que no le había reconocido indemnización alguna.

Razona la sala, a la vista de que consta como hecho pacífico la nueva contratación de interinidad de la misma trabajadora tras el cese impugnado, que no resulta de aplicación al caso la STJUE de 14 de septiembre de 2016 , porque dicha sentencia no contempla un supuesto como el de autos, en el que tras el cese lícito de la trabajadora interina ésta vuelve a ser objeto de una nueva contratación de interinidad, lo que no se da en los supuestos de los **despidos** objetivos procedentes del artículo 52 ET .

3. Consideraciones específicas.

Tal y como el Ministerio Fiscal ha informado, concurre la contradicción exigida por el artículo 219.1 LRJS , pues en ambos casos la extinción del contrato de interinidad por vacante por cobertura reglamentaria de la plaza va seguido de la contratación de la actora en interinidad, llegando las sentencias comparadas a fallos distintos, pues la recurrida aplica la doctrina de De Diego Porras para condenar a la indemnización y la de contraste no lo hace.

TERCERO.- La indemnización por fin regular del contrato de interinidad.

En su único motivo de recurso, la Comunidad de Madrid denuncia la infracción del artículo 49.1.c) ET , aunque también menciona el artículo 52 ET y la Directiva 1999/70/CE que incorpora el Acuerdo Marco sobre trabajos de duración determinada.

La solución que ahora damos a este problema es el resultado de la evolución interpretativa plasmada en un pequeño grupo de sentencias, que recordamos seguidamente y en línea con lo que hemos dicho en otros muchos casos similares al presente.

1. STJUE 14 septiembre 2016 (De Diego Porras I, C-596/14).

La STJUE en que se basa la ahora recurrida sostuvo la existencia de una discriminación de los trabajadores temporales en caso de no reconocérseles una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de prestación de servicios.

El Tribunal de Justicia declara en el ap. 36 "que existe una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos, en la medida que, a diferencia de los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido, los trabajadores con contrato de interinidad no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato, con independencia de la duración de los servicios prestados".

Esta STJUE hizo dudar de si, a la luz de la Directiva, sería exigible que, en todo caso, la extinción de un contrato temporal por cumplimiento de su finalidad debe llevar aparejado el derecho a una indemnización y, en tal caso, si dicha indemnización debe establecerse de forma análoga a la que el mismo ordenamiento establece para las demás causas de extinción de los contratos de trabajo. Ello abocaba, no sólo a la aplicación de la indemnización de 20 días para el caso de los contratos de interinidad, sino a que, por las mismas razones,

se pusiera en cuestión la diferencia respecto de las otras dos modalidades de contrato temporal que tienen fijada una indemnización de 12 días (8 días, en la regulación anterior), como sucede con el contrato para obra o servicio.

2. STJUE de 5 de junio de 2018 (Grupo Norte Facility).

Una cuestión similar a la aquí debatida pero referida a contrato de relevo fue examinada como cuestión prejudicial por la STJUE de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility C-574/16, que se pronunció en los siguientes términos:

"A este respecto, es necesario señalar que el abono de una indemnización como la adeudada por Grupo Norte con ocasión de la finalización del contrato del Sr. Constantino, el cual estaba previsto, desde el momento de su conclusión, que finalizaría con ocasión del acceso a la jubilación completa de la trabajadora a la que sustituía, 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. En efecto, se deduce de la definición del concepto de "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. En cambio, la extinción de un contrato fijo por una de las causas recogidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, a iniciativa del empresario, resulta del advenimiento de circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que ponen en tela de juicio el desarrollo normal de la relación laboral. Como se deduce de las explicaciones del Gobierno español, recordadas en el apartado 55 de la presente sentencia y como subrayó, en esencia, la Abogado General en el punto 60 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.

En este último supuesto, el Derecho español no opera ninguna diferencia de trato entre trabajadores con contrato temporal y trabajadores fijos comparables, ya que el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores establece el abono de una indemnización legal equivalente a veinte días de salario por año trabajado en la empresa en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo. Por consiguiente, en estas circunstancias, cabe considerar que el objeto específico de las indemnizaciones previstas en el artículo 49, apartado 1, letra c), y en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, cuyo abono forma parte de contextos fundamentalmente diferentes, constituye una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida".

Con tales fundamentos, la referida sentencia acaba declarando que "procede responder a las cuestiones prejudiciales primera y segunda que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional según la cual la indemnización abonada a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador que se jubila parcialmente, como el contrato de relevo controvertido en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, es inferior a la indemnización concedida a los trabajadores con contrato de duración indefinida con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva".

3. STJUE 5 de junio de 2018 (Montero Mateos).

La STJUE (Gran Sala) de 5 de junio de 2018 (C-677/16, Montero Mateos) resulta especialmente interesante para nuestro supuesto, dada la similitud del problema suscitado pues aborda un contrato de interinidad que finaliza regularmente. Tras breve contrato de sustitución, en febrero de 2008 la trabajadora comienza a interinar una plaza vacante, afecta a la convocatoria de consolidación de empleo para auxiliares de hostelería activada en octubre de 2009; en julio de 2016 el proceso finaliza desfavorablemente para la trabajadora y es cesada a final de septiembre.

Siguiendo las pautas de la STJUE dictada en la misma fecha y ya reseñada, se concluye que el Derecho de la UE no se opone a la regulación conforme a la cual se carece de derecho a indemnización cuando finaliza un

contrato de interinidad por vacante, mientras que sí la perciben los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

Sin perjuicio de lo anterior "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". Recordemos el tenor de su parte dispositiva:

La cláusula cuarta, apartado 1 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el Anexo de la Directiva 1997/70 del Consejo, 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 el litigio principal, al vencer el término por el que esos 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.

4. STJUE 21 noviembre 2018 (De Diego Porras II, C-619-17).

Aunque el TJUE no lo expresó directamente, con las dos anteriores sentencias se produjo una rectificación de la doctrina expresada en la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (en la que se basó la ahora recurrida). Ahora el TJUE niega que quepa considerar contraria a la Directiva la norma que permite que la extinción regular del contrato de trabajo temporal no dé lugar a la indemnización que se otorga a los **despidos** por causas objetivas.

Se solventa así el equívoco que se plasmaba en la de STJUE de 14 de septiembre de 2016 , para partir ya, acertadamente, de que la indemnización del art. 53.1.b) ET se reconoce siempre en caso de **despido** objetivo con independencia de la duración determinada o indefinida del contrato de trabajo. Decisión ratificada por la más reciente STJUE de 21 de noviembre de 2018 (De Diego Porras II) en respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Auto de esta Sala de 25 de octubre de 2017.

5. STS 207/2019 de 13 marzo (De Diego Porras).

En aplicación de todo ello, nuestra STS (Pleno) de 13 de marzo de 2019 (rec. 3970/2016), zanjó definitivamente la cuestión reseñando que "no es posible confundir entre distintas causas de extinción contractual y transformar la finalización regular del contrato temporal en un supuesto de **despido** objetivo que el legislador no ha contemplado como tal. El régimen indemnizatorio del fin de los contratos temporales posee su propia identidad, configurada legalmente de forma separada, sin menoscabo alguno del obligado respeto al derecho a no discriminación de los trabajadores temporales".

6. Aplicación al caso.

De cuanto se lleva expuesto constituye consecuencia lógica concluir que el planteamiento de la sentencia recurrida es erróneo y necesita ser casado. En efecto, en nuestro ordenamiento jurídico, la finalización válida de los contratos temporales conlleva la indemnización que, en cada caso, esté prevista normativamente si así lo ha dispuesto el legislador. En modo alguno, puede anudarse a la válida extinción de este tipo de contratos la indemnización prevista por la Ley para supuestos radicalmente distintos como son las causas objetivas contempladas en el artículo 52 ET .

En el asunto aquí examinado, resulta que el vínculo laboral se extinguió por la válida causa consistente en la finalización del proceso de provisión de plazas. Tanto la sentencia del Juzgado de lo Social cuanto la ahora recurrida parten de la validez del contrato y del cese arbitrado; puesto que esa premisa no ha sido combatida mediante recurso de casación por parte de la trabajadora, es imposible revidarla en este momento.

De hecho, la doctrina discrepante que debemos de unificar va solo referida al eventual derecho a percibir la indemnización de 20 días por año de servicio, con arreglo a lo estipulado por al STJUE de 14 septiembre 2016 .

CUARTO.- Resolución.

1. Estimación del recurso.

Al contener doctrina errónea la sentencia recurrida, debemos decidir conforme a las previsiones legales para los casos de estimación del recurso. El planteamiento de la sentencia recurrida es erróneo y necesita ser casado. Procede, por tanto, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, la estimación del recurso de casación para la unificación de la doctrina y la consiguiente anulación de la sentencia recurrida.

La doctrina del TJUE que aplica la sentencia recurrida, por otro lado, ha sido reformulada por el mismo Tribunal, de manera que nuestra sentencia, como es obligado, debe resolver conforme a ella, tal y como el Ministerio Fiscal advierte en su Informe. Insistamos en el dato de que ahora no se cuestiona ni la regularidad del contrato

de interinidad, ni la legitimidad del cese, siendo ineficaz el intento del escrito de impugnación de alterar los términos del debate casacional.

Como ya han dicho las SSTs 306/2019 de 10 abril (rec. 306/2019) y 340/2019 de 7 mayo (rec. 1464/2018), entre otras, "todo ello nos lleva a negar que pueda considerarse aplicable la indemnización de 20 días, establecida para los **despidos** objetivos, a los supuestos de terminación regular de los contratos temporales".

2. Alcance de la estimación.

El artículo 228.2 LRJS comienza disponiendo que si la sentencia del Tribunal Supremo declarara que la recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada. En nuestro caso, eso significa que el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora debe desestimarse; eso comporta la confirmación y firmeza de la sentencia del Juzgado de lo Social, que había desestimado la pretensión indemnizatoria.

La Comunidad de Madrid postula en su recurso la misma solución a que accedemos: la trabajadora no debe percibir el importe de la indemnización propia del **despido** objetivo, sino que ha de someterse a las reglas del artículo 49.1.c ET , que no prevé indemnización para estos casos. Por lo tanto, procede desestimar la demanda totalmente.

3. Pronunciamientos accesorios.

También prescribe el artículo 228.2 LRJS que en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se resolverá lo que proceda sobre consignaciones, aseguramientos, costas, honorarios y multas, en su caso, derivados del recurso de suplicación de acuerdo con lo prevenido en esta Ley. Si se hubiere constituido depósito para recurrir, se acordará la devolución de su importe.

Puesto que el artículo 229.2 LRJS exime del depósito y de la consignación para recurrir a la Comunidad Autónoma, ello también priva de sentido a cualquier pronunciamiento sobre el particular.

La imposición de costas del artículo 235.1 LRJS a la parte vencida está diseñada de modo que solo rige cuando ha fracasado el recurso. Por lo tanto, no procede realizar imposición alguna como consecuencia del presente recurso.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

- 1) Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, representada y defendida por la Letrada Sra. Ríos Sánchez.
- 2) Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 7 de febrero de 2018, en el recurso de suplicación nº 879/2017 .
- 3) Resolviendo el debate de suplicación, desestimar el recurso de tal índole interpuesto por D^a Isabel .
- 4) Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada el 9 de mayo de 2017 por el Juzgado de lo Social nº 28 de Madrid , en los autos nº 1000/2016, seguidos a instancia de D^a Isabel contra dicha recurrente, sobre **despido**.
- 5) No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas como consecuencia de los recursos que ahora resolvemos.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.