

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA  
COMUNIDAD VALENCIANA  
Sala de lo Social**

**Recurso de suplicación**

Ilmas.

En Valencia, a treinta de junio de dos mil veinte.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana ha dictado la siguiente,

**SENTENCIA Nº**

En el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia de fecha 12/12/2019, dictada por el JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 5 DE ALICANTE, en los autos seguidos sobre despido - interino eventual, a instancia de asistida por la letrada contra DIPUTACION PROVINCIAL DE ALICANTE y y en los que es recurrente ha actuado como ponente

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** La sentencia recurrida dice literalmente en su parte dispositiva: "Que DESESTIMANDO la demanda interpuesta por

debo ABSOLVER Y ABSUELVO a ambos de las peticiones deducidas en su contra en la demanda."

**SEGUNDO.-** En la citada sentencia se declaran como HECHOS PROBADOS los siguientes:

"PRIMERO: [redacted] mayor de edad y NIF n.º [redacted] ha prestado servicios como [redacted] encuadrada en la [redacted] para el [redacted] sito en la [redacted] Organismo Autónomo Provincial creado por la Diputación de Alicante en virtud de Acuerdo de [redacted] que también aprueba sus Estatutos, en virtud de contrato a [redacted] de interinidad a fin [redacted] a [redacted] con Acta de Toma de Posesión por un periodo de [redacted] luego en virtud del [redacted] de [redacted] hasta la cobertura definitiva de la plaza [redacted] incluida en la Oferta de Empleo Público de [redacted] procedimiento selectivo bajo la forma de concurso-oposición que fue aprobado por Decreto de Vicepresidencia de [redacted] y cuyas Bases de Convocatoria fueron publicadas en el BOPv [redacted] plaza que fue finalmente adjudicada a [redacted] en calidad de [redacted] de carrera según Decreto de [redacted] de Vicepresidencia del OOAA. SEGUNDO: Fue comunicada a la actora por carta de [redacted] la extinción del contrato de interinidad por la cobertura definitiva de la plaza con efectos de [redacted] TERCERO.- En Acta de Sesión Ordinaria de [redacted] del Consejo Rector del OOAA se aprueba la Relación de Puestos de Trabajo para el año [redacted] entre los que se encuentra un [redacted] En esa misma Sesión Ordinaria se aprueba la plantilla orgánica del OOAA para [redacted] compuesta entre otros por [redacted] CUARTO.- [redacted] se dicta Decreto de Vicepresidencia para cobertura urgente de plaza vacante de [redacted] que es adjudicada a [redacted] por orden de puntuación, adscrita por necesidades del servicio al puesto de [redacted]

**TERCERO.-** Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante [redacted] Recibidos los autos en esta sala, se acordó la formación del rollo correspondiente y su pase al ponente.

#### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** 1. Se interpone recurso de suplicación por la representación letrada de la parte actora, frente a la sentencia que desestima su demanda en la que acciona por despido.

2. El primer motivo del recurso se redacta al amparo de la letra b) del art. 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, interesando la revisión del hecho probado primero, a fin de que donde dice, "...en virtud de contrato

contrato el  
 Acta de Toma de Posesión el por un periodo  
 de luego en virtud del hasta la cobertura definitiva de la plaza de  
 incluida en la Oferta de Empleo Publico de se diga, "...en virtud de  
 contrato con unaprimera  
 prorroga de contrato  
 contrato

el Acta de Toma de  
 Posesión por un periodo de luego en virtud del hasta  
 la cobertura definitiva de la plaza de incluida en la Oferta de Empleo Publico de  
 , en base a los documentos 1 a 3.

De la documental citada se desprende que el Contrato  
 se prorrogó el Contrato  
 con duración desde se prorrogó  
 sucesivamente Por lo que en estos términos se admite la revisión.

**SEGUNDO.-** 1. En el segundo motivo, redactado al amparo de la letra c) del art. 193 LRJS, denuncia la infracción del art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, alegando que la actora ha trabajado del por lo que es personal laboral indefinido no fijo de la Diputación de Alicante, por lo que los posteriores contratos de interinidad se entienden en fraude de ley, pues la interrupción no es relevante, considerando que la actora debe ser indefinida no fija

que se convocó un proceso de cobertura de plazas en el que la plaza ocupada por la actora no estaba incluida expresamente entre las plazas ofertadas, pues no se identificaron individualizadamente las plazas vacantes que integran el proceso de cobertura, por lo que el cese es injustificado y constituye despido improcedente. Subsidiariamente, con cita de STS de 28-3-17, interesa se le abone indemnización de veinte días por año de servicio.

2. El Estatuto de los Trabajadores, en su Disposición Transitoria Quinta, dice, "Limitación del encadenamiento de modalidades contractuales.1. Lo previsto en el artículo 15.5 será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir del 18 de junio de 2010.

2. Respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes del 18 de junio de 2010, seguirá siendo de aplicación, a los efectos del cómputo del número de contratos, lo establecido en el artículo 15.5 según la redacción dada al mismo por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, siempre que los contratos se hubieran celebrado a partir del 15 de junio de 2006.

Respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes de 15 de junio de 2006, a los efectos del cómputo del número de contratos, del periodo y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración el vigente a 15 de junio de 2006.

3. A los efectos de lo establecido en el artículo 15.5, quedará excluido del cómputo del plazo de veinticuatro meses y del periodo de treinta meses a que se refiere el citado artículo el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso a los efectos de lo indicado en dicho artículo los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas".

3. La aplicación de la citada DT 5ª-ET, lleva a desestimar la alegación de conversión en indefinida por la duración de la contratación, dado que el primer contrato se suscribió el \_\_\_\_\_ y se excluye del cómputo del plazo \_\_\_\_\_ el tiempo entre el \_\_\_\_\_

Lo que conlleva a que la alegación de fraude en los contratos de interinidad deba asimismo desestimarse.

Respecto a al cese de la actora, dado que, tal como se declara probado en la sentencia, su relación laboral era con contrato de interinidad, hasta la cobertura de la plaza de \_\_\_\_\_ incluida en la Oferta de Empleo público de \_\_\_\_\_ procedimiento selectivo bajo la forma de concurso-oposición que fue aprobado por Decreto de Vicepresidencia de \_\_\_\_\_

y cuyas Bases de Convocatoria fueron publicadas en el \_\_\_\_\_ siendo adjudicada la plaza a \_\_\_\_\_

Es claro que el cese de la actora se produce al concluir el proceso de selección de la plaza vacante, conforme a lo dispuesto en el art. 4.2 del RD 2720/98, de 18 de diciembre, sin que de la relación de hechos declarados probados en la sentencia se desprenda que la plaza ocupada asignada y ocupada por \_\_\_\_\_

en virtud de la citada convocatoria, no sea la que venía ocupando la actora.

4. En cuanto a la indemnización solicitada subsidiariamente, no cabe su estimación, pues como señala el tribunal Supremo en sentencia de fecha 17-12-2019, rec. 3252/17, "En relación a la única cuestión suscitada en el presente recurso de casación unificadora, esto es, si procede el abono de la indemnización de 20 días prevista en el artículo 53 ET, o no existe tal derecho cuando se produce la válida finalización del contrato de interinidad por vacante debida a la cobertura reglamentaria de ésta última, la doctrina correcta se

encuentra en la sentencia recurrida, pues en ella se determina la inexistencia de dicha indemnización en tales supuestos. Así lo hemos afirmado en nuestras SSTS de 13 de marzo de 2019 -Pleno- (Rcud. 3970/2016), 8/05/2019 (Rcud. 3921/2017), 21/05/2019 (Rcud. 2060/2018) y 23/05/2019 (Rcud. 2401/2018), entre otras muchas.

2.- En ellas se parte del dato normativo incuestionable de que nuestro ordenamiento jurídico no ha previsto en el art. 49.1 c) ET ningún tipo de indemnización por finalización del contrato temporal de interinidad, a lo que debe añadirse que la doctrina contenida en la STJUE de 14 de diciembre de 1996, (asunto C-596/14, de \_\_\_\_\_ en la que se basa la sentencia recurrida, fue rectificada por las SSTJU de 5 de junio de 2018, Asuntos Grupo C-574/16 y \_\_\_\_\_ C-677/16; y, más recientemente por la STJUE de 21 de noviembre de 2018 (Asunto \_\_\_\_\_ en respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Auto de esta Sala de 25 de octubre de 2017.

Respecto a la cuestión que aquí se discute, la referida STJUE de 5 de junio de 2018, asunto C-677/16, se pronunció en los siguientes términos:

"A este respecto, es necesario señalar que la finalización del contrato de interinidad de la \_\_\_\_\_ debido a que el puesto que ocupaba con carácter provisional se proveyó de manera definitiva tras el proceso mencionado en el apartado 20 de la presente sentencia, se produjo en un contexto sensiblemente diferente, desde los puntos de vista fáctico y jurídico, de aquel en el que el contrato de trabajo de un trabajador fijo se extingue debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores. En efecto, 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. En cambio, la extinción de un contrato fijo por una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, a iniciativa del empresario, tiene lugar al producirse circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que suponen un cambio radical en el desarrollo normal de la relación laboral. 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. 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 de servicio en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo. En estas circunstancias, cabe considerar que el objeto específico de la indemnización por despido establecida en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores, al igual que el contexto particular en el que se abona dicha indemnización, constituyen una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida.

En el caso de autos, la [redacted] no podía conocer, en el momento en que se celebró su contrato de interinidad, la fecha exacta en que se proveería con carácter definitivo el puesto que ocupaba en virtud de dicho contrato, ni saber que dicho contrato tendría una duración inusualmente larga. No es menos cierto que dicho contrato finalizó debido a la desaparición de la causa que había justificado su celebración. Dicho esto, incumbe al juzgado remitente examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo".

Con tales fundamentos, la referida sentencia acabó declarando que "Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco 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".

En aplicación de todo ello, nuestra STS de 13 de marzo de 2019 -Pleno- (Rcud. 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".

3. De todo lo anteriormente expuesto debe concluirse, como ya hizo la Sala en las sentencias citadas anteriormente resolviendo supuestos semejantes, que el planteamiento

*de la sentencia de contraste es erróneo y por ello el recurso de demandante debe ser desestimado, porque 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; y, 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 supuesto aquí examinado, resulta que el contrato de interinidad se extinguió por la válida causa consistente en la cobertura de la plaza ocupada interinamente por vacante, por lo que la respuesta a la cuestión aquí traída en casación no puede ser otra que la inaplicación de la indemnización que se pretende por la parte recurrente de 20 días por año prevista en el artículo 53 ET."*

La aplicación de lo expuesto lleva a la desestimación del recurso.

**TERCERO.-** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 235 LRJS, en relación con el artículo 2.d) de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita, no procede la imposición de costas al gozar el recurrente del beneficio de justicia gratuita.

### FALLO

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de \_\_\_\_\_ contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº. 5 de los de Alicante, de fecha \_\_\_\_\_ y, en consecuencia, confirmamos la resolución recurrida.

Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, indicando que contra la misma cabe recurso de Casación para la unificación de doctrina, que podrá prepararse dentro del plazo de los **DIEZ DÍAS hábiles**. **Ello no obstante, si se notifica dentro de los veinte días hábiles siguientes al levantamiento de la suspensión de los plazos procesales, es decir, hasta el día \_\_\_\_\_ inclusive, quedará ampliado por un plazo igual de DIEZ DÍAS.** El recurso podrá prepararse mediante escrito dirigido a esta Sala, advirtiendo que quien no tenga la condición de trabajador, no sea beneficiario del sistema público de la Seguridad Social o no tenga reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita, deberá depositar la cantidad de 600'00 € en la cuenta que la Secretaría tiene abierta en el Banco de Santander. El depósito se puede efectuar en metálico, en la cuenta y con los datos siguientes: \_\_\_\_\_ o por transferencia a la cuenta \_\_\_\_\_

centralizada siguiente: añadiendo a continuación en la  
casilla "concepto" los datos señalados para el ingreso en metálico. Asimismo, de existir  
condena dineraria, deberá efectuar en el mismo plazo la consignación correspondiente en  
dicha cuenta, indicando la clave lugar de la clave Transcurrido el término indicado,  
sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Una vez firme esta sentencia, devuélvanse los autos al Juzgado de lo Social de  
referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso,  
certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

Así se acuerda y firma.