

El trabajador indefinido no fijo al que se le extingue el contrato por cobertura reglamentaria de la plaza que venía ocupando y es nuevamente contratado, tiene acción para reclamar y derecho a percibir la indemnización propia del despido objetivo

07/05/2025

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia 1344/2024, de 11 de diciembre de 2024

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 4039/2023

Ponente Excmo. Sr. ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

En Madrid, a 11 de diciembre de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D.^ª Milagros representada y asistida por el letrado D. Cesar Domingo Meseguer Gómez, contra la sentencia dictada el 14 de junio de 2023 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 247/2023, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Móstoles, de fecha 27 de diciembre de 2022, autos núm. 597/2022, que resolvió la demanda sobre despido interpuesta por D.^ª Milagros frente al Hospital Universitario de Fuenlabrada y el Sermas.

Han comparecido en concepto de recurridos el Sermas y el Hospital Universitario de Fuenlabrada representados y asistidos por el letrado de la Comunidad de Madrid

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 27 de diciembre de 2022 el Juzgado de lo Social núm. 3 de Móstoles dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

“PRIMERO.- D^{ÑA}. Milagros ha venido prestados servicios para el Ente Público Hospital de Fuenlabrada desde 1 de JULIO de 2015 a 31 de mayo de 2022 con la categoría profesional de TECNICO medio sanitario ocupando un puesto de Auxiliar de Enfermera y percibiendo un salario bruto mensual según ley de presupuestos anual, según indica la demandante en el hecho primero de su escrito de demanda. El primer contrato suscrito es de 1 de julio de 2006. (Hecho no controvertido)

SEGUNDO.- La relación laboral mantenida con el Ente Público Hospital de Fuenlabrada se ha venido materializando bajo la suscripción de los siguientes contratos, que figuran en el hecho segundo de su escrito de demanda, y que, dada su extensión, se dan por reproducidos. Asimismo, figura la vida laboral de la demandante y el certificado de servicios prestados.

El último contrato suscrito es de fecha 1 de junio de 2022, bajo la modalidad de interinidad por vacante.

TERCERO.- El HOSPITAL DE FUENLABRADA formalizó a la trabajadora en fecha 01.06.2022 un último contrato de trabajo temporal en la modalidad de INTERINIDAD en el que se hace constar en su cláusula Adicional Cuarta lo siguiente:

"El presente contrato se celebra para cubrir puesto vacante de TCAE hasta la incorporación definitiva de un trabajador laboral fijo, o hasta la finalización del presente contrato de acuerdo con el RDL 32/2021. En el caso de incorporación definitiva de un trabajador laboral fijo, este hecho devendrá de procesos de selección de acuerdo con la DA 4 del RDL 32/2021, o por reingreso de un trabajador laboral fijo por aplicación del "Acuerdo interpretativo 1/2066 de la Comisión Paritaria en materia de procedimientos en reingresos y ceses del ente público Hospital Universitario de Fuenlabrada." (Folio 35)

CUARTO.- Durante toda su relación laboral las funciones que ha llevado a cabo Milagros, desde el inicio de su relación laboral y hasta su cese han sido siempre las mismas, con independencia del contrato suscrito, propias de su categoría profesional de AUXILIAR DE ENFERMERIA, en diversas unidades del Hospital, según consta el Certificado de servicios prestados emitido con fecha 03-11-22 por el Director de RRHH del ENTE PÚBLICO HOSPITAL DE FUENLABRADA, obrante a los folios 31 y 31 de los autos y que se tiene aquí íntegramente por reproducido.

QUINTO.- Por Resolución de fecha 29 de noviembre de 2019 de la Dirección Gerencia del Hospital Universitario de Fuenlabrada se convoca proceso para la selección de personal laboral fijo por acceso libre y acceso restringido por promoción interna para cubrir 410 plazas de los grupos profesionales I, II, allí, IV y V y se aprueban las Bases Reguladoras del Proceso. En dicha convocatoria se convoca la plaza que venía ocupando la parte actora.

SEXTO.- El organismo demandado notificó a la demandante por carta de fecha 12-05-22 la extinción de su relación laboral con fecha de efectos del día 31-05-22, siendo el tenor literal de dicha carta el siguiente (Folio 116 de los autos, que la actora firmo como "No conforme", y se notificó el 16 de mayo de 2022):

"Por la presente le informamos que, de acuerdo a lo establecido en su contrato temporal de interinidad por vacante (previsto en el artículo 30 b) y 32 del Convenio Colectivo) al no haber superado el "proceso de selección 2019 para el personal laboral fijo" se procederá a la extinción de su contrato al término de la jornada laboral del día 31/05/2022, lo que se les comunica a los efectos oportunos. Igualmente, se pondrá a su disposición a partir de la fecha de finalización de su contrato, la liquidación correspondiente por saldo y finiquito en virtud de lo establecido en el artículo 49.2 del ET."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"ESTIMANDO la demanda formulada por DÑA. Milagros contra el ENTE PÚBLICO HOSPITAL DE FUENLABRADA, DEBO DECLARAR Y DECLARO el derecho de la demandante a percibir una indemnización equivalente a 20 días de salario por año trabajado con el límite de doce mensualidades por la finalización el día 31-05-22 de la relación laboral indefinida no fija desde el 01-07-2006, CONDENANDO al organismo demandado a abonarle por tal concepto la cantidad de 20.293,41 euros."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación letrada del Hospital Universitario de Fuenlabrada y el Sermas ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 14 de junio de 2023, en la que consta el siguiente fallo:

"Estimar el recurso de suplicación presentado por el letrado D. Manuel García-Castellón Álvarez en nombre y representación del Ente Público Hospital de Fuenlabrada contra la sentencia de 27 de diciembre de 2022 del Juzgado de lo Social número 3 de Móstoles en autos 597/2022. Revocamos el fallo de la misma y, en su lugar, desestimamos la demanda presentada por D.ª Milagros. Sin costas.

TERCERO.- Por la representación letrada de D.^a Milagros se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, de fecha 20 de enero de 2023, rec. suplicación 808/2022.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala se procedió a admitir 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.

Por los recurridos no se presentó escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar que procede la desestimación del recurso por falta de contradicción y, subsidiariamente, la estimación del recurso.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 11 de diciembre de 2024, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión a decidir en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si la actora, trabajadora indefinida no fija, que ha visto extinguido su contrato por cobertura reglamentaria de la plaza y que ha sido contratada inmediatamente después mediante un contrato de interinidad por vacante sujeto a una oferta público de empleo distinta, tiene acción para reclamar la indemnización derivada de la extinción de su relación como indefinida no fija y, consecuentemente, derecho a percibir la indemnización correspondiente.

2.- La sentencia de instancia, del Juzgado de lo Social núm. 3 de Móstoles, estimó la demanda de la trabajadora y le reconoció el derecho a percibir una indemnización equivalente a 20 días por año trabajado por la finalización de su relación laboral indefinida no fija. La sentencia aquí recurrida, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de junio de 2023, Rec. Sup. 247/2023, estimó el recurso de suplicación y desestimó la demanda de la trabajadora.

Consta que la actora tenía la condición de indefinida no fija y que por resolución de fecha 29 de noviembre de 2019 se convocó proceso selectivo en el que figuraba la plaza ocupada por la actora. En la carta de extinción de la relación laboral se hizo referencia a que la trabajadora no había superado el proceso de selección para personal laboral fijo. Al día siguiente de la extinción del contrato que se reclama como despido en la demanda, el 1 de junio de 2022, el Hospital de Fuenlabrada formalizó a la trabajadora nuevo contrato temporal en la modalidad de interinidad. La sentencia de instancia desestimó la pretensión principal, en materia de despido, dado que la extinción del contrato se produjo por la cobertura legal de la plaza ocupada, pero estimó la segunda y reconoció el derecho a la indemnización reclamada de 20 días por año, dicha resolución fue revocada en suplicación. Se resolvió que concurría una falta de acción dado que no se interrumpió la unidad esencial del vínculo.

3.- Recurre la trabajadora en casación unificadora en el que, tras examinar la concurrencia de las identidades establecidas en el artículo 219 LRJS, denuncia infracción de las cláusulas 4.^a y 5.^a del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada incorporado como anexo a la Directiva 70/1999, así como infracción de la jurisprudencia contenida en diversas sentencias de esta Sala que identifica. El recurso no ha sido impugnado de contrario. Y el Ministerio Fiscal, en su preceptivo informe, aboga por la estimación del recurso, caso de que se entre a analizar el mismo.

SEGUNDO.- 1.- Invoca la recurrente como sentencia de contraste la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 20 de enero de 2023, Rec. Sup. 808/2022. En ella consta que la trabajadora suscribió un contrato el 1 de septiembre del 2017, como personal laboral interino, con la categoría de "educadora" de interinidad por vacante. Dicho contrato finalizó por cese el 30 de

septiembre del 2021, al ser la plaza convocada al amparo de la Orden 2594-19 de 19 de julio y resuelta el 9 de abril del 2021 por la directora general de Función Pública. El 21 de octubre del 2021, la trabajadora suscribió un nuevo contrato de trabajo temporal con la categoría de "educadora" de interinidad por vacante. La trabajadora sigue prestando servicios bajo la cobertura del contrato referido. La sentencia de instancia desestimó la demanda, al apreciar la falta de acción en la actora quien había solicitado la calificación como despido improcedente del cese en su relación laboral de interinidad con vacante con la administración demandada o subsidiariamente el reconocimiento a su favor de una indemnización por fin de contrato alegando que era personal laboral indefinido no fijo al existir fraude de ley en su contratación. Frente a dicha resolución la parte actora interpuso recurso de suplicación.

La sentencia referencial, tras calificar la relación laboral como indefinida no fija, estableció que la extinción del contrato del indefinido no fijo por cobertura reglamentaria de la plaza implica el reconocimiento a su favor de una indemnización de veinte días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades. Por todo ello, se estimó el recurso interpuesto.

2.- Concorre la contradicción en los términos exigidos por el artículo 219 LRJS ya que, en ambos casos, se trata de trabajadoras que promueven una acción de despido con reclamación de cantidad, apreciándose la existencia de una relación laboral indefinida no fija. En los dos supuestos, los contratos de las personas trabajadoras finalizaron el 30 de septiembre de 2021, y se suscribió un nuevo contrato en fecha inmediatas (al día siguiente en la recurrida, veinte días después en la referencial) y en una y otra sentencia se analiza si concurre o no la falta de acción. Sin embargo, las soluciones alcanzadas son contradictorias puesto que la recurrida aprecia la existencia de falta de acción, y, en cambio la sentencia de contraste entiende que no la hay, reconociendo que la extinción del contrato del indefinido no fijo por cobertura reglamentaria de la plaza implica el reconocimiento a favor del demandante de una indemnización de veinte días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades.

TERCERO.- 1.- Tal como se avanzó al principio de la presente resolución, el núcleo unificador suscitado por la parte actora se cierne a la concurrencia de acción y sus consecuencias; postulando el suplico del recurso se declare que no existe falta de acción y que siendo la relación laboral de carácter indefinida no fija, se proceda a abonar a la trabajadora la indemnización establecida por la jurisprudencia de 20 días por año trabajado, como consecuencia de la extinción de dicha relación.

Al respecto, la sentencia impugnada, apreciando dicha excepción, desestima la demanda, por mantenerse sin solución de continuidad el vínculo laboral indefinido no fijo entre las partes, absolviendo a la demandada de los pedimentos formulados en su contra. Cabe precisar en este momento que la naturaleza de la relación entre las partes -calificada de indefinida no fija- no se cuestiona por la contraparte en sede de casación unificadora.

2. En nuestra STS 1178/2024, de 25 de septiembre (Rcud. 2719/2023), así como en la más reciente dictada el 12 de noviembre de 2024 en el Rcud. 2219/2023, explicitando el hilo jurisprudencial seguido en materia conexas a la actual, hemos aseverado que la extinción de la relación laboral indefinida no fija por la cobertura reglamentaria de la plaza conlleva el abono de una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con el límite máximo de 12 mensualidades, considerando al efecto que la suscripción de un contrato temporal ulterior supone una nueva relación laboral entre las partes. Es decir, el hecho de que posteriormente al cese se suscribiera un nuevo contrato temporal con el mismo empleador no deja sin efecto la citada extinción contractual.

La aplicación de esta doctrina conllevará en el caso ahora enjuiciado revocar la falta de acción por la que ha optado la resolución de segundo grado. Un ulterior contrato temporal entre las mismas partes tras el cese del precedente por cobertura de la plaza que ocupaba el trabajador indefinido no fijo no

enerva la extinción acaecida, de manera que el trabajador goza de acción para combatir dicho cese y postular los efectos que a este último deben anudarse.

No lo ha entendido en esta forma la sentencia de suplicación. La doctrina correcta se encuentra en la referencial cuando afirma que ha acaecido un suceso extintivo que justifica que la persona afectada por el cese pueda reclamar ante la jurisdicción social. Allí no concurría ningún dato que permitiese mantener que la empleadora había reconocido la continuidad en la relación laboral (ya fuere reflejando su antigüedad o mencionando la situación de indefinición). Tampoco en esta litis se detecta ese reconocimiento en el contrato temporal suscrito finalmente.

Estas consideraciones conllevarán que se deje sin efecto la falta de acción acordada en suplicación, resolviendo el debate deducido de conformidad con las previsiones del art. 202 de la LRJS. Ya hemos indicado que la parte actora recurrente circunscribe o limita en sede de este recurso su reclamación a la pretensión indemnizatoria tras el cese del contrato anterior por cobertura de la plaza que venía desempeñando y que fija en 20 días de salario por año de servicio; también que la administración demandada no ha impugnado la calificación de indefinida no fija de la relación con la anterior. Y, finalmente, otro elemento que quedó cristalizado en el curso del procedimiento es el que atañe al lapso indemnizatorio: la sentencia de instancia lo calculó respecto de la acción principal de despido, sin que en su dimensión temporal haya sido cuestionado por las partes, de manera que a dicho periodo habrá de estarse en el correlativo cálculo de la indemnización por el cese acaecido, tal como quedó establecido en la sentencia de instancia.

CUARTO.- En virtud de lo anterior, estimaremos el recurso de casación para la unificación de doctrina, coincidiendo en parte con lo informado por el Ministerio Público. Casaremos y anularemos la sentencia recurrida, para resolver el debate en suplicación desestimando el de tal clase, lo que conllevará la declaración de firmeza de la sentencia de instancia. No procede efectuar pronunciamiento alguno sobre costas (art. 235.1 LRJS).

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 D.^ª Milagros representada y asistida por el letrado D. Cesar Domingo Meseguer Gómez.
- 2.- Casar y anular la sentencia dictada el 14 de junio de 2023 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 247/2023.
- 3.- Resolver el debate en suplicación desestimando el de tal clase y confirmar y declarar la firmeza de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Móstoles, de fecha 27 de diciembre de 2022, autos núm. 597/2022, que resolvió la demanda sobre despido interpuesta por D.^ª Milagros frente al Ente Público Hospital de Fuenlabrada y el Sermas.
- 4.- No efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.