

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Sentencia 2238/2016, de 2 de noviembre de 2016

Sala de lo Social

Rec. n.º 1904/2016

SUMARIO:

Extinción del contrato con la Administración. Contrato de interinidad. Cese ajustado a derecho por cobertura reglamentaria de la plaza. Indemnización. Trabajador que viene prestando servicios ininterrumpidamente durante al menos 8 años. Aunque el legislador nacional distingue entre la extinción del contrato por cumplimiento del término y por resolución causal, de suerte que la extinción por causas objetivas del contrato indefinido no sería equiparable a la extinción por la llegada de un término ya que, en el primer caso, nos hallaríamos ante un caso de ineficacia contractual sobrevenida; mientras en el segundo, nos estamos refiriendo a la ineficacia contractual derivada del cumplimiento del contrato, esto es, a la llegada del plazo inicialmente pactado por las partes, sin embargo, no es éste el parecer del TJUE, que considera que el Acuerdo Marco se opone a una normativa nacional que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. Por tanto, la asimilación resultante de la jurisprudencia del TJUE entre la extinción del contrato por causas objetivas del artículo 52 ET y el cumplimiento de la condición de interinidad conlleva la equiparación de la indemnización, debiendo, en consecuencia, ser indemnizada la trabajadora a la expiración de su contrato a razón de 20 días de salario por año de servicio. Pronunciamiento ajustado a la doctrina sentada en la STJUE de 14 de septiembre de 2016 [Asunto C-596/14 (NSJ054711) -De Diego Porras-].

PRECEPTOS:

Directiva 1999/70/CE (Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada), Anexo cláusulas 4 y 5.
RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 4.2 c), 17.1, 49.1 c), 51 y 52 c).

PONENTE:

Don Jesús María Martín Morillo

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL
OVIEDO

SENTENCIA: 02238/2016

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL DE OVIEDO

C/ SAN JUAN Nº 10

Tfno: 985 22 81 82

Fax: 985 20 06 59

NIG: 33024 44 4 2015 0001674

RSU RECURSO SUPPLICACION 0001904/2016

Procedimiento origen: DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000422/2015

Sobre: RESOLUCION CONTRATO

RECURRENTE/S D/ña Amparo

ABOGADO/A: ANTONIO SARASUA SERRANO

PROCURADOR: GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: CONSEJERIA DE BIENESTAR SOCIAL Y VIVIENDA, MINISTERIO FISCAL,
Onesimo, Claudia, Eugenia, Josefina, Sergio, Modesta, Rosario, Yolanda

ABOGADO/A: LETRADO COMUNIDAD PROCURADOR: GRADUADO/A SOCIAL:

Sentencia nº 2238/2016

En OVIEDO, a dos de noviembre de dos mil dieciséis.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la SALA SOCIAL del T.S.J.ASTURIAS, formada por los Ilmos Sres. D. JOSE ALEJANDRO CRIADO FERNANDEZ, Presidente, D^a. MARIA VIDAU ARGÜELLES y D. JESUS MARIA MARTIN MORILLO, Magistrados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY
Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE
EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el RECURSO SUPPLICACION 0001904/2016, formalizado por el LETRADO ANTONIO SARASUA SERRANO, en nombre y representación de Amparo, contra la sentencia número 367/2016 dictada por JDO. DE LO SOCIAL N. 4 de GIJON en el procedimiento sobre DESPIDO 0000422/2015, seguido a instancia de Amparo frente a la CONSEJERIA DE BIENESTAR SOCIAL Y VIVIENDA, MINISTERIO FISCAL, Onesimo, Claudia, Eugenia, Josefina, Sergio, Modesta, Rosario y Yolanda, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo Sr D. JESUS MARIA MARTIN MORILLO.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Amparo presentó demanda contra la CONSEJERIA DE BIENESTAR SOCIAL Y VIVIENDA, MINISTERIO FISCAL, Onesimo, Claudia, Eugenia, Josefina, Sergio, Modesta, Rosario y Yolanda, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 367/2016, de fecha cuatro de noviembre de dos mil quince.

Segundo.

En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

1.- El demandante, ha prestado servicios, para la Consejería de Bienestar Social y Vivienda, en virtud de inicial contrato de trabajo de duración determinada en la modalidad de obra o servicio suscrito en fecha 21 de marzo de 2007, con duración desde el 22 de marzo de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2008 a jornada completa de 35 horas semanales, con la categoría profesional de titulado grado medio, perdiendo retribuciones a un grupo B, nivel de Complemento de destino 18, y complemento específico correspondiente al tipo A PEL, junto con dos pagas extraordinarias anuales, con centro de trabajo en la Dirección General de Servicios Sociales Comunitarios y Prestaciones, Equipo Territorial de Gijón.

2.- En la cláusula sexta del contrato, se especifica que se celebra para la realización de las funciones propias de su categoría en la obra o servicio consistente en las valoraciones de los usuarios que se hallen en situación de dependencia, a la fecha de entrada en vigor de la Ley 39/2006, en orden a que la Sección de Gestión de Prestaciones de la Dependencia, dependiente de la citada Dirección General pueda iniciar su trabajo para conseguir la efectiva aplicación de la ley 39/2006 de 14 de diciembre de promoción de la autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Los trabajadores, dentro de los cometidos propios de su categoría, vendrán obligados a realizar las siguientes funciones: Aplicación del protocolo del Instrumento de Valoración de la Dependencia, análisis y revisión de los Informes de salud, de entorno social de los solicitantes, prestar asistencia y

asesoramiento técnico sobre la valoración de dependencia en los procedimientos contenciosos que se susciten frente a la Administración del Principado, así como aquellas otras que se derive la normativa vigente en relación con la valoración de la situación de dependencia. Las funciones se prestarán en el ámbito geográfico que corresponda al Equipo Territorial del Área para la que sean contratados.

3.- Llegada la fecha inicial de término del contrato del 31 de diciembre de 2008, se extinguió este.

4.- Tras ello el exponente, suscribe nuevo contrato temporal en la modalidad de interinidad en fecha 29 de diciembre de 2008 a jornada completa para prestar servicios como valorador/dependiente, categoría de titulado/grado medio, extendiéndose la duración del contrato desde el día 1 de Enero de 2009, durante el tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva de la plaza, sea amortizada o transformada, o bien se produce el reingreso del personal excedente conforme al convenio colectivo de aplicación, así como la cobertura de personal laboral fijo, todo ello por los procedimientos legal o reglamentariamente establecidos. Con centro del trabajo en la Dirección General de Servicios y prestaciones sociales, Equipo de Servicio Territorial Área de Gijón

Con efectos de 31 de marzo de 2015 se comunica la extinción de su contrato de trabajo por provisión definitiva de la plaza que ocupaba, siendo adjudicada a personal fijo. Con carácter previo, había solicitado en fecha 8 de enero de 2015, ante los juzgados, la declaración de su relación como indefinida no fija, encontrándose pendiente de resolución.

5.- Los trabajadores que mantienen relaciones laborales fijas con esta administración y que obtuvieron destino definitivo en las plazas de valorador de dependencia en el centro de trabajo en el que se encontraba adscrita la demandante en virtud del concurso de traslados convocado por la Administración y que motivó el cese aquí ventilado son los siguientes: Onesimo, Claudia, Eugenia, Josefina, Sergio, Modesta, Rosario, Yolanda.

Tercero.

En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

Estimo parcialmente la demanda presentada por Dña. Amparo frente a CONSEJERÍA DE BIENESTAR SOCIAL Y VIVIENDA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, condenado a ésta a que abone a aquella la indemnización de 4.916,60 euros.

Absolver al resto de los demandados de todos los pedimentos efectuados en su contra.

Cuarto.

Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por Amparo formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

Quinto.

Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en fecha 13 de julio de 2016.

Sexto.

Admitido a trámite el recurso se señaló el día 6 de octubre de 2016 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

La Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Gijón de 4 de noviembre de dos mil quince estimó en parte la demanda formulada por la trabajadora y, previa declaración de ser ajustado a derecho el cese de la actora, condenó a la Consejería de Bienestar Social a abonarle una indemnización de 4.916,60 euros.

Es frente a dicha resolución judicial que se interpone recurso de Suplicación por la parte actora y, al amparo procesal del Art. 193. c) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, solicita que, previa la revocación de aquella resolución de instancia, se eleve aquella indemnización a la suma de 7.374,91 euros.

El recurso ha sido impugnado de contrario por el Ministerio Fiscal y por la Administración demandada, para interesar en ambos casos la íntegra confirmación de la resolución de instancia.

Segundo.

En el primer motivo de suplicación denuncia el letrado recurrente la infracción de lo dispuesto en el Art. 49.1.c) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por RD-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como de la jurisprudencia que lo aplica e interpreta con cita de la STS de 31 de mayo de 2015, en relación con el auto del TJUE de 11 de diciembre de 2014.

Considera que no cabe aplicar al supuesto de autos la Disposición Adicional Octava del ET pues bien que en la misma se contempla un calendario para la aplicación de la indemnización prevista en caso de cese, pero viene referida a los contratos temporales, siendo así que en el supuesto analizado nos encontramos en presencia de un contrato indefinido no fijo desde el inicio de la relación laboral al haberse celebrado el contrato para obra o servicio inicialmente concertado en fraude de ley y, en consecuencia, en atención a la antigüedad de 8 años y un mes que detenta en la empresa y al salario reconocido en sentencia de 76,03 euros día, le corresponde una indemnización 7.374,91 euros en concepto de indemnización.

El Art. 49.1.c) del ET determina que el contrato de trabajo se extingue "c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización en cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación".

La Disposición transitoria octava del ET, por su parte, determina que la indemnización prevista en Art. 49.1.c) a la finalización de los contratos temporales se aplicará de modo gradual conforme al calendario que dicha disposición se establece.

En orden a la doctrina jurisprudencial invocada habrá que entender que la parte recurrente quiso referirse a la recogida en la STS 9-3-2015, R. 2186/14 (puesto que el 31 de mayo de 2015 fue domingo); se señala en dicha sentencia que "la doctrina tradicional de esta Sala respecto a los contratos de interinidad por vacante y los de los indefinidos no fijos en las Administraciones Públicas ha sido la invocada y aplicada por la sentencia recurrida: se extinguían no sólo al cubrirse la plaza ocupada por la trabajadora, como resultado del proceso ordinario de cobertura, sino también por la amortización de la plaza vacante ocupada, supuesto en el que la causa extintiva operaba directamente sobre el contrato, lo que hacía innecesario acudir a los procedimientos de extinción colectiva o individual por causas objetivas previstos en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores (entre otras, SSTS 8-6-2011, R. 3409/10; 22-7-2013, R. 1380/12; 23-10-2013, R. 408/03; 13-1-2014, R. 430/13; y 25-11-2013, R. 771/13).

2. Sin embargo, a partir de nuestra sentencia de 24 de junio de 2014 (R. 217/13), seguida ya, entre otras muchas, por las de 7, 8, 14, o 15-7-2014 y la precitada de 9-3-2015 (R. 2285/13, 2693/13, 2680/13, 2047/13 y 2186/14), hemos rectificado de manera expresa aquél criterio. En aquella primera resolución examinábamos el conflicto suscitado en una Universidad Pública que había modificado la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y había procedido a amortizar 156 puestos de trabajo de personal laboral temporal con contrato de interinidad por vacante sin seguir los trámites del despido colectivo. Entre otras afirmaciones, tal como sintetiza la sentencia citada en último lugar, se dice en ella lo siguiente:

-Indudablemente se trata de contratos temporales (artículos 15-1-c) del E.T y 4 y 8-1-c) del R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre) que están sujetos al cumplimiento del término pactado: cobertura reglamentaria de la plaza ocupada interinamente (último párrafo del apartado 2-b) del citado art. 4). Consiguientemente, estamos ante una obligación a plazo, a término, y no ante una obligación sujeta a condición resolutoria explícita o implícita. Las obligaciones condicionales, reguladas en los artículos 1.113 y siguientes del C.C., son aquellas cuya eficacia depende de la realización o no de un hecho futuro e incierto, siendo elemento fundamental la incertidumbre, el no saber si el hecho en que la condición consiste se producirá o no. Por contra, en las obligaciones a plazo, reguladas

en los artículos 1.125 y siguientes del Código Civil, siempre se sabe que el plazo necesariamente llegará. El plazo puede ser determinado, cuando se sabe no sólo que se producirá necesariamente, sino también cuando llegará (certus an et certus quando). Pero, igualmente, puede ser indeterminado, cual acaece cuando se sabe que se cumplirá pero no se conoce cuando (certus an et incertus quando).

-De lo expuesto se deriva que nos encontramos ante un contrato temporal de duración indeterminada pero en el que consta que el término pactado llegará: cuando la vacante ocupada se cubra tras finalizar el proceso de selección que se convocará para cubrirla (artículo 4-2 del R.D. 2720/1998 Obsérvese que ni la norma, ni el contrato contemplan otra causa de extinción del mismo y que, cual se dijo antes no estamos ante un contrato sujeto a condición resolutoria, sino ante un contrato cuya duración está sujeta a un plazo indeterminado que necesariamente llegará, máxime cuando se trata de vacantes que deben ser objeto de oferta de empleo público (art. 70 del E.B.E.P.).

-La amortización de esos puestos de trabajo, mediante una nueva ordenación de los puestos de trabajo, aunque lícita y permitida por el art. 74 del E.B.E.P. no puede conllevar la automática extinción del contrato de interinidad celebrado para cubrirla porque no está prevista legalmente como causa de extinción de esos contratos sujetos a un término, a un plazo cuya mayor o menor duración se ha fijado por la norma y depende de la diligencia de la empleadora en poner en marcha los oportunos procesos de selección. La idea de que la amortización extingue el contrato porque el mismo tiene una condición resolutoria implícita en ese sentido debe rechazarse, porque, cual se ha dicho antes, nos encontramos ante una obligación a término indeterminado y no ante una condición, ya que la existencia de una condición requiere que el hecho del que depende sea incierto, incertidumbre que no se da cuando se fija un plazo indeterminado que llegará (art. 1125 C.C.). Además, esa condición resolutoria sería nula, conforme a los artículos 1115 y 1256 del Código Civil, pues su validez equivaldría a dejar al arbitrio de una de las partes la terminación del contrato, lo que no es correcto, según esos preceptos.

-Nos encontramos ante un acto de la empleadora que supone la extinción de un contrato temporal antes de que llegue su vencimiento, lo que supone un perjuicio para la otra parte que ve truncadas sus expectativas de empleo, incluso de ganar en concurso la plaza que ocupa. Ese daño debe ser indemnizado, lo que en nuestro Derecho del trabajo se hace mediante el abono de las indemnizaciones tasadas que se establecen para cada caso los artículos 51, 52 y 56 del E.T. y en los procedimientos establecidos al efecto, pues debe recordarse que, conforme a los artículos 7 y 11 del EBEP la legislación laboral es aplicable al personal laboral de las Administraciones Públicas.

Todas esas consideraciones llevaron a abandonar la doctrina anterior y a proclamar que la simple amortización de una plaza vacante, ocupada por un trabajador indefinido no fijo o por uno con contrato de interinidad por vacante, no conlleva la extinción de los contratos sin necesidad de acudir al procedimiento previsto en los artículos 51 y 52-c) ET. Ello, incluso, cuando se haya aprobado una nueva RPT, supuesto en el que, sin perjuicio del valor probatorio que la nueva RPT tenga para acreditar la concurrencia de las causas económicas, organizativas y demás que puedan justificar la extinción, deberán seguirse los procedimientos de extinción previstos en esos preceptos".

Para la adecuada resolución del recurso se ha de partir de los datos que proporciona el relato histórico de instancia, del cual resultan relevantes:

a) La actora fue contratada por la Administración demandada el día 21 de marzo de 2007 con un contrato para obra o servicio determinado, como titulada de grado medio y con el objeto de "realizar las valoraciones de los usuarios que se hallen en situación de dependencia, con el fin de conseguir la efectiva aplicación de la Ley 39/2006 de promoción de la autonomía personal".

b) Vigente dicho contrato, suscribe el 29 de diciembre de 2008 un nuevo contrato de interinidad por vacante bien hasta la cobertura definitiva de la plaza, tras el correspondiente proceso selectivo, o bien se produzca el reingreso del personal excedente conforme al convenio colectivo de aplicación o por la cobertura de personal laboral fijo.

c) Con efectos de 31 de marzo de 2015 se comunica la extinción del contrato de trabajo por provisión definitiva de la plaza en virtud de un concurso de traslados.

Sucede, sin embargo, que frente a dicho cese ejercitó la actora la acción de despido, impetrando la declaración de su improcedencia con las consecuencias legales inherentes a la misma, esto es, la readmisión con abono de los salarios de tramitación o el abono de la indemnización legal derivada de la improcedencia de la decisión extintiva adoptada, pretensión que la resolución que ahora se impugna, siguiendo la doctrina recogida, entre otras,

en las SSTs 18 de mayo de 2015 (rec. 2135/2014), desestimó en la instancia, declarando ajustado a derecho el cese de la actora por haberse cubierto la plaza en forma reglamentaria; no obstante lo cual reconoció a la actora el derecho a percibir una indemnización por el cese del contrato temporal en cuantía equivalente a 8 días de salario por año de servicio.

Pues bien aquel pronunciamiento principal no se cuestiona en sede de suplicación, habiendo devenido firme, de suerte que mal puede impetrar la parte recurrente la indemnización tasada del Art. 52 del ET, cuando explícitamente se declara en la instancia que "ningún despido se ha producido".

Tercero.

Ahora bien, en el motivo que ahora se examina se invoca también la doctrina del TJUE sobre la interpretación del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), que figura en el anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

En concreto declara el Tribunal de Justicia (Sala Octava) en su auto de 11-12-2014, nº C-86/2014 en el asunto C 86/14, León Medialdea/Ayuntamiento de Huétor Vega, citado por el recurrente:

"1) Las cláusulas 2 y 3, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, deben interpretarse en el sentido de que un trabajador como la demandante en el litigio principal está incluido 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, en el sentido de estas cláusulas.

2) El Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que no incluye ninguna medida efectiva para sancionar los abusos, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo marco, 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.

3) Incumbe al Juzgado remitente apreciar, con arreglo a la normativa, a los convenios colectivos y/o a las prácticas nacionales, qué naturaleza ha de tener la indemnización concedida a un trabajador como la demandante en el litigio principal para considerar que esa indemnización constituye una medida suficientemente efectiva para sancionar los abusos, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada."

Más recientemente el propio Tribunal, en su sentencia de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, de Diego Porras/Ministerio de Defensa, analizando un caso análogo al aquí debatido, esto es, trabajadora con un contrato de interinidad que cumple los requisitos exigidos por la normativa nacional en vigor, y, por otro, que la finalización de dicho contrato de trabajo está basada en una razón objetiva, debido a la reincorporación de la trabajadora sustituida, y cuestionándose a título prejudicial el ajuste del Art. 49.1.c) a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, después de despejar la primera duda planteada, esto es, si cabe examinar una eventual discriminación en el percibo de indemnizaciones por terminación de contrato desde la perspectiva de una norma que proscribiera el trato desigual (entre temporales y fijos), razona que la cláusula 4 del Acuerdo incorporado a la Directiva se refiere a las "condiciones de trabajo", por lo que podría pensarse que una indemnización por terminación de contrato no es subsumible en esa categoría, pero se trata de opción claramente errónea. El concepto de «condiciones de trabajo» incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador como consecuencia de la finalización de su contrato de duración determinada (apartado 32) pues, como expone la sentencia:

a) La finalidad del Acuerdo exige interpretar su ámbito objetivo de manera amplia, no restrictiva, pues expresa un principio de Derecho social de la Unión. (sentencias de 13 de septiembre de 2007 Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 38; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 49, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 24).

b) Lo decisivo para determinar si algo es "condiciones de trabajo" radica en su referencia al empleo, a la derivación del vínculo laboral (sentencias de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C: 2013:830, apartado 35, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 25).

c) Por eso se incluyen aquí los trienios o complemento por antigüedad (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 47, y de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartados 50 a 58).

d) La misma reflexión es trasladable al plazo de preaviso aplicable en caso de finalización de los contratos de duración determinada (sentencia de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014: 152, apartados 27 y 29).

Señala el Tribunal, por otra parte, que es palmaria la similitud entre el trabajo desempeñado por quienes son trabajadores fijos y quienes son interinos, razonando que "Si bien, en definitiva, incumbe al Tribunal remitente determinar si, cuando ejercía funciones de secretaria en el Ministerio de Defensa en el marco de sus diferentes contratos de interinidad, la recurrente en el litigio principal se hallaba en una situación comparable a la de los trabajadores contratados por tiempo indefinido por este mismo empleador durante el mismo período de tiempo (véanse, por analogía, las sentencias de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C- 302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 43 y jurisprudencia citada, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 32), es preciso no obstante señalar que, en el caso de autos, se desprende de los autos obrantes en poder del Tribunal de Justicia que la recurrente en el litigio principal efectuaba un trabajo análogo o idéntico al de un trabajador fijo" (apartado 42).

En fin, descarta el Tribunal que la naturaleza temporal de la relación laboral o la regulación legal constituyan, por sí solas, razones objetivas que puedan justificar una diversidad indemnizatoria, señalando que "Según jurisprudencia constante del Tribunal de Justicia, el concepto de «razones objetivas» requiere que la desigualdad de trato apreciada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (véanse, en particular, las sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU: C:2007:509, apartados 53 y 58; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C: 2010:819, apartado 55; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU: C:2011:557, apartado 73, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C: 2012:646, apartado 51)" (párrafo 45). Y la sentencia descarta que se haya aportado alguna razón válida pues la previsibilidad de la finalización del contrato de interinidad no se basa en criterios objetivos y transparentes. Además la interinidad puede perpetuarse (más de diez años en el caso) y eso es contradictorio con que sí se indemnice la terminación de otras contrataciones temporales.

Y concluye el Tribunal declarando:

"1) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «condiciones de trabajo» incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada.

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

El principio de primacía comporta la prevalencia del Derecho originario sobre el Derecho interno en términos absolutos y globales, de manera que en caso de contradicción entre las normas nacionales infraconstitucionales y el Derecho de la Unión, el Juez nacional tiene la obligación de inaplicar la ley interna por su propia autoridad, sin esperar a su previa depuración por el propio legislador o la jurisdicción constitucional (así, SSTJ 09/03/1978 asunto «Simmenthal», ap. 17; 22/06/2010, asunto «Melki y Abdeli», ap. 43; y 05/10/2010, asunto «Elchinov», ap. 31).

Por otra parte respecto de la eficacia directa vertical del Acuerdo marco, ya tuvo ocasión de pronunciarse la STJUE 12 diciembre 2013, asunto Carratù al declarar que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco es, desde el punto de vista de su contenido, incondicional y lo suficientemente precisa para poder ser invocada por un particular ante un tribunal nacional (véase la sentencia de 15 de abril de 2008, Impact, C- 268/06, apartado 68).

Por último, la primacía de la jurisprudencia comunitaria sobre la doctrina o jurisprudencia de los Tribunales de los países miembros en la interpretación o aplicación de los preceptos y disposiciones del Derecho comunitario, viene consagrada en el art. 234 del Tratado de la CE - anterior art. 177-, de suerte que la doctrina establecida por el TJUE, al resolver cuestiones prejudiciales, es vinculante para el Tribunal Supremo y ha de acatarla.

Cuarto.

Lo hasta aquí razonado conduce a la estimación del motivo y del recurso pues, aunque ciertamente el legislador nacional distingue entre la extinción del contrato por cumplimiento del término y por resolución causal, de suerte que la extinción por causas objetivas del contrato indefinido no sería equiparable a la extinción por la llegada de un término ya que, en el primer caso, nos hallaríamos ante un caso de ineficacia contractual sobrevenida; mientras que en segundo, nos estamos refiriendo a la ineficacia contractual derivada del cumplimiento del contrato, esto es, a la llegada del plazo inicialmente pactada por las partes (mutuo acuerdo inicial), determinando el Art. 15.6 del Estatuto de los Trabajadores que los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada "tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos."; no es éste, sin embargo, el parecer del TJUE, que considera que el Acuerdo Marco "se opone a una normativa nacional (...), que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización".

En el supuesto analizado resulta palpable que una trabajadora interina como es el caso, con más de ocho años de antigüedad, prestando servicios por cuenta de la Consejería de Bienestar y Vivienda del Principado de Asturias en la valoración de las situaciones de discapacidad para la aplicación de la Ley 39/2006 es plenamente equiparable al supuesto que fue objeto de análisis en la cuestión prejudicial analizada, pues el hecho de que "ocupara durante ocho años consecutivos el mismo puesto de trabajo, en tanto se cubría la plaza vacante de forma definitiva, no sólo permite concluir que la interesada cumplía los requisitos de formación para acceder al puesto de trabajo de que se trata, sino también que durante este largo período de tiempo efectuaba el mismo trabajo que la persona que la remplazó de forma permanente" para ocupar en el mismo centro de trabajo, un puesto de trabajo idéntico, "habida cuenta de su cualificación y las tareas a desempeñar", debiendo, en consecuencia, aplicársele también las mismas condiciones de trabajo que a ésta pues, como se acaba de ver, "ni la naturaleza temporal de la relación laboral ni la inexistencia de disposiciones en la normativa nacional relativas a la concesión de una indemnización por finalización de un contrato de trabajo de interinidad pueden constituir, por sí solas, razones objetivas", que pudiera justificar este trato diferenciado.

Por otra parte, la asimilación resultante de la jurisprudencia del TJUE entre la extinción del contrato por causas objetivas del Art. 52 ET y el cumplimiento de la condición de interinidad conlleva la equiparación de la indemnización, debiendo, en consecuencia, ser indemnizada la trabajadora a la expiración de su contrato a razón de 20 días de salario por año de servicio.

En el presente caso, la relación laboral de la actora dio comienzo el día 21 de marzo de 2007, de modo que a la fecha de cese, el 31 de marzo de 2015, había acumulado una antigüedad de 8 años y 1 mes, por lo que habida cuenta del salario reconocido en la instancia de 76,03 euros/día, la indemnización a la que tendría derecho ascendería a 12.775 euros, no obstante ello razones de congruencia procesal obligan a dejarla definitivamente establecida en la cifra de 7.374,91 euros que reclama en el suplico de su recurso.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que estimamos el recurso de Suplicación interpuesto por la dirección letrada de D^a. Amparo contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Gijón de fecha 4 de noviembre de 2.015, dictada en los autos núm. 422/2015, resolviendo la demanda sobre Despido instada contra la CONSEJERIA DE BIENESTAR SOCIAL Y VIVIENDA, MINISTERIO FISCAL, Onesimo, Claudia, Eugenia, Josefina, Sergio, Modesta , Rosario y Yolanda, en el sentido de establecer que la indemnización por extinción del contrato que le corresponde percibir a la trabajadora asciende a la suma de 7.374,91 euros. Sin costas.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina, que habrá de prepararse mediante escrito suscrito por letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de los diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, y en los términos del art. 221 de la LRJS y con los apercibimientos en él contenidos.

Tasas judiciales para recurrir

La tramitación del recurso de casación para unificación de doctrina no constituye hecho imponible, y por tanto no se requiere la liquidación de tasas (Consulta vinculante de la Dirección General de Tributos V 3674-23 de 26-12-2013).

Pásense las actuaciones al Sr/a. Letrado/a de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la Sentencia.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.