

SECCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

9604 *Pleno. Auto 83/2022, de 11 de mayo de 2022. Cuestión de inconstitucionalidad 298-2022. Inadmite a trámite la cuestión de inconstitucionalidad 298-2022, planteada por la Sección Tercera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en relación con el apartado c) del artículo 49.1 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

ECLI:ES:TC:2022:83A

El Pleno del Tribunal Constitucional, compuesto por el magistrado don Pedro José González-Trevijano Sánchez, presidente; los magistrados don Juan Antonio Xiol Ríos, don Santiago Martínez-Vares García, don Antonio Narváez Rodríguez y don Cándido Conde-Pumpido Tourón; la magistrada doña María Luisa Balaguer Callejón; los magistrados don Ramón Sáez Valcárcel y don Enrique Arnaldo Alcubilla, y las magistradas doña Concepción Espejel Jorquera y doña Inmaculada Montalbán Huertas, en la cuestión de inconstitucionalidad núm. 298-2022, promovida por la Sección Tercera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en relación con el apartado c) del art. 49.1 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por posible vulneración del art. 14 CE, ha dictado el siguiente

AUTO

I. Antecedentes

1. El día 17 de enero de 2022 tuvo entrada en el registro de este tribunal el escrito de la Sección Tercera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid por el que remite, junto con las actuaciones correspondientes (procedimiento sobre despido núm. 1069-2018), testimonio del auto de 22 de diciembre de 2021 en el que acuerda plantear cuestión de inconstitucionalidad respecto del apartado c) del art. 49.1 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores (LET), aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2. Los antecedentes de la presente cuestión de inconstitucionalidad son, expuestos sucintamente, los siguientes:

a) Una trabajadora interpuso demanda de despido contra el Servicio Madrileño de Salud. La trabajadora suscribió un contrato de interinidad para sustituir a otro empleado «durante la situación de liberación sindical de este». Por escrito de fecha 17 de septiembre de 2018, se comunicó a la trabajadora la extinción de su contrato «por finalización de la causa que motivó su nombramiento». La trabajadora solicitó en su demanda la declaración de improcedencia del despido, con las consecuencias inherentes a tal declaración, y subsidiariamente que se le reconociese una indemnización de veinte días de salario por año trabajado con un máximo de doce mensualidades, o subsidiariamente el derecho a percibir la indemnización de doce días de salario en las mismas condiciones.

Por sentencia del Juzgado de lo Social núm. 14 de Madrid, de fecha 1 de marzo de 2019, se estimó la demanda y se declaró la improcedencia del despido, condenando a la demandada a que en el plazo de cinco días optara entre la readmisión de la

trabajadora o el abono de una indemnización de 61 339,38 €. Considera el juzgado que la primera cuestión que hay que abordar es si realmente ha existido una extinción del contrato de trabajo, o por el contrario ha habido un despido. El juzgado de lo social aplica la doctrina de la STJUE de 14 de septiembre de 2016, y concluye que «[e]n el presente caso, la actora suscribió [un contrato] de interinidad con fecha de inicio 7/02/1996, en sustitución de [don A.R.K.] con la categoría de titulado medio (asistente social) durante la situación de liberación sindical de este [...]. Don [A.R.K.], no se ha jubilado completamente, puesto que con fecha 18/09/2018 suscribe contrato de trabajo temporal a tiempo parcial con una reducción del 75 por 100 de la jornada por situación de jubilación parcial, con duración hasta el 22/12/2021 [...], por lo tanto mantiene parte de su contrato en un porcentaje, y en su consecuencia no se da la causa de finalización, al menos en un porcentaje, puesto que don [A.R.K.], mantiene un 25 por 100 de jornada, por lo tanto, al no darse la causa de finalización del contrato, solamente puede calificarse la extinción de improcedente, lo que supone un despido improcedente».

b) Contra esta sentencia interpuso recurso de suplicación el Servicio Madrileño de Salud. En el recurso alega la infracción de los arts. 12, 49, 51 y 52 del estatuto de los trabajadores. Señala que el trabajador al que sustituía la trabajadora, suscribió el 18 de septiembre de 2018 un nuevo contrato, en este caso a tiempo parcial, como consecuencia de haber accedido a la situación de jubilación parcial. Considera el Servicio Madrileño de Salud que no nos encontramos ante una novación del contrato anterior, ni de una adenda al mismo, sino ante la celebración de un nuevo contrato que, además, está sujeto a un régimen jurídico distinto previsto en el art. 12.6 y 7 LET. Afirma que la jubilación parcial de un trabajador exige que se concierte de manera simultánea un contrato de relevo, hecho que no tiene en cuenta la sentencia de instancia, lo que determina la necesidad de extinguir el contrato de interinidad de la trabajadora. Insiste en que la causa de finalización del contrato fue la finalización de la causa que motivó su nombramiento, no la amortización de la plaza.

En relación con la invocación que realiza la sentencia de instancia de la STJUE de 14 de septiembre de 2016 recuerda que dicha doctrina ha sido superada por lo establecido en la STJUE de 21 de noviembre de 2018, y destaca igualmente que la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 13 de marzo de 2019, en un supuesto análogo al aquí debatido, de contrato de interinidad por sustitución de un trabajador liberado sindical, declara que la extinción por la causa válidamente consignada en el contrato no es constitutiva de despido, ni tampoco genera derecho al abono de indemnización alguna.

c) En su escrito de impugnación al recurso de suplicación, la trabajadora se remite a los fundamentos de Derecho cuarto y quinto de la sentencia recurrida y afirma que, en relación con el contrato del jubilado parcialmente, se está ante una novación modificativa que no extingue el contrato anterior, ni inicia un nuevo cómputo de antigüedad. Señala que ninguna de las causas de extinción del contrato de interinidad previstas en la norma concurre en el presente caso, pues el trabajador sustituido continúa en la misma situación de reserva del puesto de trabajo que determinó la contratación. Se cesó a la trabajadora sustituta antes de que se extinguiese el derecho a reserva del puesto de trabajo, lo que determina que su cese sea constitutivo de despido improcedente.

d) Por auto de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 17 de diciembre de 2019, se dispone que «[h]abiéndose elevado al Tribunal de Justicia de la Unión Europea cuestión de prejudicialidad por auto de fecha 23/09/2019, relativa a un asunto similar al de este procedimiento [...], se suspende la tramitación del presente recurso hasta que se dicte resolución por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea». Dicha cuestión se resolvió por STJUE de 3 de junio de 2021, C-726/19, que versa sobre la utilización de los contratos de interinidad por vacante y su duración máxima, cuestión diferente a la ahora planteada en el presente proceso constitucional, que se refiere a la eventual vulneración del art. 14 CE por no prever el art. 49.1 c) LET indemnización para todos los contratos temporales previstos en dicho precepto.

e) Por providencia de 20 de julio de 2021, el órgano judicial abrió trámite de audiencia a las partes y al Ministerio Fiscal sobre la pertinencia de plantear cuestión de inconstitucionalidad en relación con el art. 49.1 LET, en relación con el art. 15.1 y 2 de la misma ley, en cuanto que, al no establecer un plazo máximo de duración respecto al contrato de interinidad por sustitución y no establecer indemnización alguna por extinción del mismo, infringe el derecho al trabajo (art. 35.1 CE) en su contenido esencial de derecho a la estabilidad en el empleo y el derecho a la igualdad sin discriminación del art. 14 CE. Se alegó al respecto que se establece «una desigualdad ante la ley injustificada discriminando a los interinos por sustitución respecto a los demás trabajadores temporales —por obra, servicio, eventualidad o relevo— y hoy después de la publicación del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, también respecto a los interinos por vacante al no existir una razón objetiva en los términos que demanda la jurisprudencia del Tribunal Constitucional».

f) Evacuado el trámite conferido, la letrada de la Comunidad de Madrid, en representación y defensa del Servicio Madrileño de Salud, alegó que no queda acreditado el juicio de relevancia que se exige para el planteamiento de una cuestión de inconstitucionalidad. Señala que sobre esta cuestión se ha pronunciado recientemente la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la sentencia núm. 711/2020, de 23 de julio.

El Ministerio Fiscal, por su parte, alegó que concurrían los iniciales requisitos legales y procesales exigidos para el planteamiento, en su caso, de la cuestión de inconstitucionalidad.

La trabajadora, demandante en el proceso judicial, señaló en su escrito de alegaciones que es contraria a la Directiva comunitaria sobre discriminación de contratos temporales la norma de derecho interno que no «aplica» indemnización alguna en caso de vencimiento regular del contrato de interinidad por sustitución de otro trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo cuando el contratado interino cesa por reincorporación del trabajador sustituido y, por tanto, la demandante entiende que tiene derecho a la indemnización que se otorga en los demás supuestos de contratación temporal.

g) Por auto de 22 de diciembre de 2021, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid acordó plantear cuestión de inconstitucionalidad respecto del apartado c) del art. 49.1 LET, por posible vulneración del art. 14 CE.

3. El auto de planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad comienza recordando que la parte actora solicitó que se declarara improcedente el despido de que fue objeto por el Servicio Madrileño de Salud, con las consecuencias inherentes a tal declaración, y subsidiariamente que se le reconociera una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con un máximo de doce mensualidades, o subsidiariamente se le reconociera el derecho a percibir la indemnización de doce días de salario por año de servicio, con el mismo límite temporal. La sentencia de instancia estimó la demanda y declaró improcedente el despido, argumentando que el trabajador sustituido no se ha jubilado completamente, puesto que con fecha 18 de septiembre de 2018 suscribió contrato de trabajo temporal a tiempo parcial, con una reducción del 75 por 100 de la jornada por situación de jubilación parcial, con duración hasta el 22 de diciembre de 2021, por lo que mantiene un porcentaje de su contrato y, en consecuencia, no se da la causa de finalización, al menos en un porcentaje, al mantener don A.R.K., el 25 por 100 de la jornada. Se recurre en suplicación por el Servicio Madrileño de Salud, que sostiene la regularidad de la contratación y de la extinción de la relación laboral.

Señala el auto que la norma cuya constitucionalidad es objeto de la presente cuestión es el apartado c) del art. 49.1 LET. Indica que la norma aplicable al caso y de cuya validez depende el fallo, concretamente la segunda de las peticiones subsidiarias, es el reseñado art. 49.1 c) LET, que vulneraría el principio de igualdad por el trato diferenciado que da a los dos grupos de trabajadores: de una parte, a los que están vinculados con un contrato de interinidad por sustitución y, de otra, a los demás

trabajadores temporales, lo que es contrario a las exigencias de no discriminación y de trato igual que contienen los arts. 17 ET y 14 CE, de acuerdo con la doctrina constitucional que recoge la STC 153/2021, de 13 de septiembre.

Reproduce el contenido de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 13 de marzo de 2019, según la cual, cuando se extingue el contrato de un trabajador vinculado con un contrato de interinidad por sustitución no tiene derecho a ningún tipo de indemnización siendo irrelevante el tiempo que se haya prolongado la relación laboral.

Por otra parte, señala que los contratos de relevo devengan la indemnización de los doce días, tal y como indica la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 7 de mayo de 2019, porque no están incluidos en la excepción del art. 49.1 c) LET (sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 9 de julio de 2019).

En definitiva, continúa el auto, el estatuto de los trabajadores establece una indemnización por extinción del contrato atendiendo exclusivamente a su duración, en los contratos para obra o servicio determinado o de relevo, excluyendo el contrato de interinidad, pese a que este es estructuralmente idéntico a los otros. El contrato de relevo, en efecto, implica atender a un servicio determinado, temporal, al suponer prestar el servicio que a la empresa estaba prestando el trabajador titular y, por ello, no hay razón para excluir al interino estatutario de la indemnización legal de doce días por cada año de servicio cuya estructura lógica es la del contrato de relevo, pues se trata de un contrato de interinidad por sustitución parcial.

Entiende que no está justificada esa diferencia de trato del contrato de interinidad por sustitución, para el que no se contempla ninguna indemnización cuando se extingue, mientras que los contratos temporales mencionados contemplan una indemnización de doce días por año de servicio o la que corresponda de acuerdo con la disposición transitoria octava del Estatuto de los trabajadores.

Por todo lo señalado, acuerda plantear cuestión de inconstitucionalidad de la norma contenida en el apartado c) del art. 49.1 del Estatuto de los trabajadores, «habida cuenta que el fallo referido a la segunda pretensión subsidiaria formulada por la demandante depende de la constitucionalidad del reseñado precepto, para el supuesto de que se entendiera que el cese no constituye un despido improcedente, al excluir cualquier tipo de indemnización cuando tiene lugar la extinción del contrato de interinidad por sustitución y sin embargo reconoce una indemnización de doce días cuando se extingue un contrato por obra o servicio determinado o un contrato de relevo o la que en su caso proceda de acuerdo con la disposición transitoria octava 1 del [...] Estatuto de los trabajadores, vulnerándose por ello el 14 de la Constitución Española, y por consiguiente el precepto sería inconstitucional».

4. Por providencia de 10 de febrero de 2022, el Pleno acordó oír a la fiscal general del Estado para que, en el plazo de diez días, y a los efectos que determina el art. 37.1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTC), alegase lo que considerase conveniente acerca de la admisibilidad de la presente cuestión de inconstitucionalidad, en relación con el cumplimiento de los requisitos procesales (art. 35.2 LOTC), por defectuosa realización del juicio de aplicabilidad y relevancia y por si fuere notoriamente infundada.

5. La fiscal general del Estado evacuó el trámite conferido mediante escrito registrado en este tribunal el 9 de marzo de 2022, en el que considera que la cuestión de inconstitucionalidad debe ser inadmitida por incorrecta formulación del juicio de relevancia y por notoriamente infundada.

Tras exponer los antecedentes de la cuestión, señala que el juicio sobre aplicabilidad y relevancia no ha sido correctamente formulado. Afirma que el auto de planteamiento hace referencia en su fundamento jurídico cuarto al juicio de relevancia pero, tras resumir brevemente el art. 35 LOTC y la doctrina constitucional genérica sobre el juicio de relevancia, se limita a afirmar al respecto: «En el presente caso la norma aplicable al caso y de cuya validez depende el fallo, (concretamente la segunda de las peticiones subsidiarias) es el reseñado artículo 49 c) del Estatuto de los trabajadores que vulneraría

el principio de igualdad [...]» y, a continuación, al exponer por qué dicha norma vulneraría el art. 14 CE, simplemente menciona la doctrina constitucional sobre el derecho de igualdad ante la ley, pero no dice nada más sobre por qué la norma es aplicable y, sobre todo, por qué el sentido del fallo depende de la constitucionalidad de la norma.

Considera que los juicios de aplicabilidad y relevancia no están correctamente formulados, pues no se afirma que la norma sea decisiva para la determinación del fallo, sino que puede serlo, «para el supuesto de que se entendiera que el cese no constituye un despido improcedente».

Señala que la parte dispositiva del auto es muy clara, en cuanto que plantea la cuestión para el caso de que el despido no sea improcedente, pero además porque la doctrina constitucional no considera procedentes las alegaciones implícitas.

A continuación, la fiscal general del Estado expone las razones por las que considera que la cuestión de inconstitucionalidad resulta también notoriamente infundada. Tras exponer las razones por las que considera que las tres sentencias citadas en el auto de planteamiento (SSTS 207/2019, de 13 de marzo, y 340/2019, de 7 de mayo, y STJUE de 3 de junio de 2021) hacen referencia a tres aproximaciones diferentes a la cuestión, afirma que ninguna de las sentencias referidas justifica la existencia de una vulneración del derecho a la igualdad ante la ley en el precepto de cuya constitucionalidad se duda, pues los términos de comparación no son iguales. En el contrato de interinidad por sustitución en el mismo puesto de trabajo confluyen dos trabajadores, el que está siendo sustituido, que tiene derecho a la reserva de puesto de trabajo, y el trabajador temporal sustituto. Eso no sucede con el resto de supuestos de trabajadores temporales, en los que el puesto de trabajo solo lo tiene el trabajador temporal y por eso se establece una indemnización, aun en el caso de cese procedente. En el caso del interino por sustitución, los motivos de extinción del contrato del trabajador sustituto no dependen de la administración que lo emplea, sino de circunstancias por completo extrañas a la misma, por lo que no tiene sentido «incentivarla» para que no lo despida, o para que no lo mantenga indefinidamente como contrato temporal, con una indemnización por despido que aumenta con el tiempo trabajado. Añade que, como dice el Tribunal Supremo, es un contrato que tiene su base precisamente en la conservación del empleo del concreto trabajador sustituido con la reserva del puesto de trabajo, lo que tampoco sucede con los otros contratos temporales.

II. Fundamentos jurídicos

1. La Sección Tercera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid plantea cuestión de inconstitucionalidad respecto del apartado c) del art. 49.1 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Aunque se plantea cuestión de inconstitucionalidad respecto de todo el apartado c) del art. 49.1 LET, en realidad, solo se cuestiona su párrafo primero.

La redacción del precepto cuestionado en el momento de interposición de la presente cuestión de inconstitucionalidad era la siguiente:

«1. El contrato de trabajo se extinguirá:

[...]

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 de 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.

[...]».

Con posterioridad al planteamiento de la presente cuestión de inconstitucionalidad, la redacción de dicho precepto ha sido modificada por el art. 1.8, del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, si bien dichas modificaciones no afectan al problema suscitado en la presente cuestión de inconstitucionalidad.

Como se ha expuesto en los antecedentes, la Sección Tercera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid considera que el apartado c) del art. 49.1 del Estatuto de los trabajadores, podría vulnerar el art. 14 CE.

La fiscal general del Estado, en el trámite previsto en el art. 37.1 LOTC, se ha opuesto a la admisión de la presente cuestión de inconstitucionalidad por incorrecta formulación del juicio de relevancia y porque la cuestión suscitada es notoriamente infundada, «careciendo de fondo las dudas suscitadas por el órgano judicial que la ha promovido».

2. El art. 37.1 LOTC permite a este tribunal rechazar *a limine* las cuestiones de inconstitucionalidad, mediante auto y sin otra audiencia que la del fiscal general del Estado, cuando faltaren las condiciones procesales o fuere notoriamente infundada la cuestión suscitada. Pues bien, el análisis de la presente cuestión de inconstitucionalidad pone de manifiesto que no satisface las exigencias que para su promoción se derivan de los artículos 163 CE y 35.2 LOTC.

Son condiciones procesales de la cuestión de inconstitucionalidad que los preceptos cuestionados resulten «aplicables al caso» (juicio de aplicabilidad) y que de su «validez dependa el fallo» (juicio de relevancia), tal y como exigen los arts. 163 CE y 35 LOTC. Es esta una doble condición necesaria y sucesiva para que este proceso mantenga su naturaleza incidental y no se convierta en un juicio abstracto de constitucionalidad desligado de las circunstancias del caso concreto, lo que daría lugar a una ampliación de la legitimación para interponer recurso abstracto o directo de inconstitucionalidad establecida en la Constitución [art. 162.1 a)] y en la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (art. 32.1).

Conforme a reiterada doctrina constitucional, es competencia del órgano promotor de la cuestión tanto «determinar cuáles son efectivamente las normas aplicables al caso que ha de decidir» (STC 17/1981, de 1 de junio, FJ 1), como exteriorizar el juicio de relevancia, esto es, «el esquema argumental dirigido a probar que el fallo del proceso judicial depende de la validez de la norma cuestionada» (por todos, ATC 21/2001, de 30 de enero, FJ 1), pues «si bien la aplicabilidad de la norma es condición necesaria para que el fallo dependa de su validez, no es, en modo alguno, condición suficiente» (ATC 111/2018, de 16 de octubre, FJ 2).

Sobre ambos juicios, de aplicabilidad y relevancia, este tribunal ejerce un control «meramente externo» (ATC 159/2016, de 20 de septiembre, FJ 2), lo que significa que debe verificar su concurrencia a fin de que no se haga un uso de la cuestión de inconstitucionalidad «no acomodado a su naturaleza y finalidad propias» (ATC 9/2019, de 12 de febrero, FJ 2, con cita de otros), pero no sustituir al órgano judicial en la determinación de ese nexo causal (STC 41/1990, de 15 de marzo, FJ 2), que es una tarea propiamente jurisdiccional y por tanto reservada a aquel (art. 117.3 CE).

No es, en principio, el Tribunal Constitucional el que ha de decidir las cuestiones de hecho o de legalidad ordinaria que se susciten en el proceso *a quo* y que puedan tener repercusión con la relevancia de la duda de constitucionalidad que eleva el juez promotor. Estas apreciaciones corresponden inicialmente al órgano judicial en el ejercicio de la función que constitucionalmente le corresponde. Pero sí corresponde al Tribunal Constitucional verificar que el órgano judicial haya argumentado suficientemente la relación entre su duda de constitucionalidad y el proceso que está pendiente ante él, pues, de lo contrario, la cuestión de inconstitucionalidad puede perder el carácter concreto que la caracteriza (ATC 139/2017, de 17 de octubre, FJ 2).

Este tribunal ha apreciado que, para poder entender debidamente efectuado el juicio de relevancia, es necesario que el órgano judicial, en el auto de planteamiento, se

pronuncie de manera fundada, aunque provisional, sobre la concurrencia del presupuesto de hecho que la norma cuestionada exige para su aplicación, especialmente cuando ha sido controvertida de forma principal tanto en vía administrativa como en el procedimiento judicial *a quo* (AATC 71/2018, de 20 de junio, FJ 3; 9/2019, de 12 de febrero, FJ 2, y 89/2019, de 16 de julio, FJ 4) o, en su caso, descarte que concurren las causas de inadmisibilidad alegadas por las partes (AATC 14/2018, de 8 de febrero, FJ 4; 111/2018, de 16 de octubre, FJ 3, y 39/2019, de 21 de mayo, FJ 6).

Pues bien, aplicando esta doctrina al presente caso, hay que tener en cuenta que el auto de planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad señala en su parte dispositiva que el fallo de la sentencia dependerá de la constitucionalidad o no del apartado c) del art. 49.1 LET, y dice que «para el supuesto de que se entendiera que el cese no constituye un despido improcedente». Por consiguiente, si el órgano judicial llegara a concluir que el cese de la trabajadora constituye un despido improcedente, el art. 49.1 c) LET devendría inaplicable, con lo que este procedimiento se habría convertido en un juicio de constitucionalidad en abstracto, desligado del proceso *a quo*, «lo que, cabalmente, no puede constituir nunca el objeto de un procedimiento constitucional de este tipo» (SSTC 147/2012, de 5 de julio, FJ 3; 6/2010, de 14 de abril, FJ 2, y ATC 57/2014, de 25 de febrero, FJ 4).

En el caso ahora enjuiciado se hacía necesario que en el auto de planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad se hubiera incluido un pronunciamiento del órgano judicial que, aunque provisional, resultara fundado en orden a garantizar que, una vez valorados otros parámetros legales, la resolución del proceso dependía realmente de la constitucionalidad de la norma cuestionada. Esta exigencia, sin embargo, no se ha cumplido por el órgano judicial que promueve la cuestión. El auto de planteamiento recoge el contenido de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 13 de marzo de 2019, en la que se afirma que un trabajador vinculado mediante un contrato de interinidad por sustitución no tiene derecho a ningún tipo de indemnización, siendo irrelevante el tiempo que se haya prolongado la relación laboral. Sin embargo, esta sentencia es meramente reproducida en parte en el auto, sin pronunciarse el órgano judicial sobre si la considera aplicable al caso, pues tras reproducirla, sin ningún tipo de explicación al respecto, se limita a transcribir otra sentencia de la misma Sala de 7 de mayo de 2019, sobre la indemnización de doce días de salario por año de servicio a percibir en el contrato de relevo. Cabe pensar, en un principio, que con la cita de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que deniega cualquier tipo de indemnización, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid está asumiendo que no estamos ante un despido, sino ante una extinción del contrato de trabajo y que la duda que se le plantea es si en este caso, al no estar prevista indemnización como en otros contratos temporales [art. 49.1 c) LET], puede haber una vulneración del derecho a la igualdad. Sin embargo, como señala la fiscal general del Estado, hay que tener en cuenta, por un lado, que el Tribunal Constitucional rechaza las justificaciones implícitas (ATC 111/2018, de 16 de octubre, FJ 3) y, por otro, que la parte dispositiva del fallo del auto despeja cualquier duda, al reconocer, como hemos reproducido en los antecedentes, que el art. 49.1 c) LET sería aplicable en el supuesto de que se aprecie que el cese no constituye un despido improcedente.

En definitiva, la decisión del asunto no depende de la validez de la norma cuestionada, pues si finalmente se apreciara en sentencia que estamos ante un despido improcedente, la constitucionalidad de la norma sería irrelevante para el caso.

El incumplimiento del indicado requisito debe determinar la inadmisión de la cuestión de inconstitucionalidad, pues esta «no puede resultar desvirtuada por un uso no acomodado a su naturaleza y finalidad propias, lo que sucedería si se permitiera que se utilizase para obtener pronunciamientos innecesarios o indiferentes para la decisión del proceso en que la cuestión se suscita» (por todas, SSTC 115/2009, de 18 de mayo, FJ 2, u 87/2012, de 18 de abril, FJ 2).

3. También interesa la fiscal general del Estado la inadmisión de la presente cuestión de inconstitucionalidad por ser notoriamente infundada. De acuerdo con una consolidada doctrina constitucional, el concepto de cuestión notoriamente infundada encierra un cierto grado de indefinición, que se traduce en otorgar al Tribunal Constitucional un margen de apreciación a la hora de controlar la solidez de la fundamentación de las cuestiones de inconstitucionalidad. Existen supuestos en los que un examen preliminar permite apreciar la falta de viabilidad de la cuestión suscitada, sin que ello signifique un juicio peyorativo sobre la duda de constitucionalidad trasladada por el órgano judicial, pudiendo resultar conveniente en tales casos resolver la cuestión en esta primera fase procesal (por todos, AATC 47/2001, de 27 de febrero, FJ 3; 71/2008, de 26 de febrero, FJ 2; 32/2009, de 27 de enero, FJ 3; 37/2015, de 17 de febrero, FJ 2; 145/2016, de 19 de julio, FJ 3; 176/2016, de 18 de octubre, FJ 2, y 4/2018, de 23 de enero, FJ 3). En el presente caso cabe ya anticipar que la cuestión de inconstitucionalidad planteada es notoriamente infundada en el sentido indicado, por las razones que se exponen a continuación.

La reforma laboral del año 2001, llevada a cabo por el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo, para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, convalidado por la Ley 12/2001, de 9 de julio, del mismo nombre, añadió un párrafo c) al art. 49.1 del Estatuto de los trabajadores, a cuyo tenor algunos contratos temporales generan un derecho indemnizatorio al producirse su extinción.

Esta medida pretendía desincentivar la utilización de la contratación temporal en lugar de la indefinida, generando un coste adicional. Si se tiende a recurrir a la contratación temporal con la finalidad de excluir toda discusión posterior sobre la concurrencia de los motivos que el ordenamiento acoge para extinguir el contrato, por el coste económico que conlleva proceder al despido de un trabajador, al preverse el deber de pagar una indemnización a la finalización de un contrato temporal, se hace menos atractivo este tipo de contratación.

La indemnización no se prevé, sin embargo, para todas las modalidades de contratos temporales. En efecto, el art. 49.1 c) LET, en la redacción vigente en el momento de plantearse la presente cuestión de inconstitucionalidad, excluye expresamente del derecho a la indemnización a los contratos de interinidad y a los contratos formativos.

Esta diferencia de trato, respecto de los contratos de interinidad, es lo que, a juicio del órgano judicial proponente de la cuestión de inconstitucionalidad, puede provocar una vulneración del art. 14 CE.

Como señala la fiscal general del Estado, la cuestión de inconstitucionalidad planteada resulta notoriamente infundada, porque aun existiendo fundamentación y sin apreciar que esta sea arbitraria, los términos de comparación no son iguales pues, mientras en el contrato de interinidad por sustitución en el mismo puesto de trabajo confluyen dos trabajadores, el que está siendo sustituido, que tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, y el trabajador temporal sustituto, esto no sucede con el resto de supuestos de trabajadores temporales, en los que el puesto de trabajo solo lo ocupa el trabajador temporal y por esta razón se fija una indemnización, aun en el caso de cese procedente.

Cuando el trabajador interino cesa, el puesto de trabajo no desaparece porque pasa a ser ocupado por el trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo, que se reincorpora de nuevo a sus funciones, o por el trabajador que ha sido seleccionado para su cobertura definitiva. Por el contrario, en el resto de modalidades de contratación temporal, cuando se extingue el contrato el puesto de trabajo desaparece. Por eso, en estos casos, tiene sentido fijar una indemnización a la fecha de extinción del contrato. Con esta indemnización se trata de estimular a la empresa para que trate de prorrogar el contrato temporal, si fuera posible, o lo convierta en indefinido. Sin embargo, este estímulo no tiene sentido en un contrato de interinidad en el que el puesto de trabajo y, por tanto, el empleo permanece en todo caso al ser cubierto por la persona sustituida que se reincorpora de nuevo a la empresa, o por quien haya sido seleccionada

para su cobertura definitiva. Se está garantizando, de este modo, en un contrato de interinidad el derecho al trabajo de la persona sustituida. Como declara la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el contrato de interinidad es un contrato que tiene su base precisamente en la conservación del empleo del concreto trabajador sustituido con la reserva del puesto de trabajo, lo que no sucede con otros trabajadores temporales.

Por lo expuesto, el Pleno

ACUERDA

Inadmitir a trámite la presente cuestión de inconstitucionalidad.

Publíquese este auto en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, a once de mayo de dos mil veintidós.–Pedro José González-Trevijano Sánchez.–Juan Antonio Xiol Ríos.–Santiago Martínez-Vares García.–Antonio Narváez Rodríguez.–Cándido Conde-Pumpido Tourón.–María Luisa Balaguer Callejón.–Ramón Sáez Valcárcel.–Enrique Arnaldo Alcubilla.–Concepción Espejel Jorquera.–Inmaculada Montalbán Huertas.–Firmado y rubricado.