



Roj: **STS 2420/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:2420**

Id Cendoj: **28079140012019100453**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **25/06/2019**

Nº de Recurso: **1229/2018**

Nº de Resolución: **491/2019**

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

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 166/2018,**
STS 2420/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1229/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 491/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D^a. María Luz García Paredes

D^a. Concepcion Rosario Ureste Garcia

En Madrid, a 25 de junio de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco, representado y asistido por la letrada del Servicio Jurídico del Gobierno Vasco, contra la sentencia dictada el 16 de enero de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 2414/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Bilbao, de fecha 21 de septiembre de 2017, recaída en autos núm. 241/2017, seguidos a instancia de D^a. María Luisa, frente a Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco, sobre Cantidad.

Ha sido parte recurrida D^a. María Luisa, representada y asistida por el letrado D. Javier García Vicuña Meléndez.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 21 de septiembre de 2017 el Juzgado de lo Social nº 6 de Bilbao dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:



"Primero: Dña. María Luisa ha venido prestando servicios para el DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO (EJ/GV). Su salario ascendía a 2105,72 euros/mes (69,23 Euros/día).

Prestó servicios bajo la disciplina de un contrato de acumulación de tareas que se inicia el 24-9-2015 y finalizó el 21-6-2016. A su finalización lucró la suma de 594,18 euros en concepto de compensación por la extinción.

Segundo: La RAP data del 16-12-2016".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Que, estimando la demanda interpuesta por Dña. María Luisa frente al DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO, en autos 241/2017, condeno al DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO a satisfacer a la actora una compensación de 444,27 euros a cuenta de la extinción de su contrato por acumulación de tareas".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por el Departamento de Educación Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la cual dictó sentencia en fecha 16 de enero de 2019, en la que consta el siguiente fallo:

"Que DESESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por el DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO VASCO contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 6 de Bilbao, en autos 241/2017, seguidos a instancia de María Luisa frente al DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO VASCO, confirmando la resolución de instancia.

Se condena en costas a la recurrente que deberá abonar los honorarios del letrado impugnante en cuantía de 300 euros, con pérdida de depósito y aplicación de consignaciones".

TERCERO.- Por la representación del Departamento de Educación Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en fecha 6 de octubre de 2017, recurso nº 325/2017.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala, se procedió admitir a trámite el citado recurso y transcurrido el plazo concedido a la parte recurrida para impugnación sin haberlo verificado, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar la estimación del recurso.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 25 de junio de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La única cuestión a resolver en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si, a la finalización válida de un contrato temporal por acumulación de tareas, procede la indemnización de 12 días por año trabajado prevista en el artículo 49.1 c) ET o, por el contrario, la indemnización a abonar sería la de veinte días por año trabajado prevista en el artículo 53 ET.

2.- Por la letrada del Servicio Jurídico Central del Gobierno Vasco se recurre en casación para la unificación de doctrina la sentencia de la sala de lo social del TSJ del País Vasco de 16 de enero de 2018 (Rec. 2414/2017), que desestimó el recurso de suplicación interpuesto por el Departamento de Educación del Gobierno Vasco y confirmó la sentencia de instancia, que había estimado la demanda de la trabajadora frente al Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultural del Gobierno Vasco y condenó a dicha demandada a satisfacer a la actora una compensación de 444,27 € a cuenta de la extinción de su contrato por acumulación de tareas. La sentencia de instancia consideró que frente a la misma cabía recurso de suplicación de acuerdo con lo que establece el art. 191.3.b) LRJS dada la notoria afectación general.

El juzgador de instancia consideró evidente en el caso de la reclamación, la existencia de afectación general de la cuestión planteada dada la importante litigiosidad al respecto y estando las partes conformes en este extremo. La Sala de Suplicación estimó la concurrencia de afectación general y, por tanto, el acceso al recurso de suplicación, interpretando aquella afectación con forme a las SSTC 79/1985, de 3 de julio y 162/1992, de 26 de octubre; y, de manera especial, de conformidad con la doctrina de esta Sala Cuarta contenida en las SSTS de 3 de octubre de 2003 (Rcuds. 1011/2003 y 1422/2003). Consideraciones que, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, la Sala comparte, por lo que procederá al examen del presente recurso.

3.- La actora había venido prestando servicios para el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco, habiendo suscrito un contrato temporal de acumulación de tareas que se inició el



24 de septiembre de 2015 y finalizó el 21 de junio de 2016. A su finalización lucró la suma de 594,18 euros en concepto de compensación por la extinción del referido contrato.

La parte demandada, en su recurso de suplicación, denunciaba la infracción del art. 15.1.a) en relación con el art. 49.1.c), ambos del ET y la sala confirma su propia doctrina asumiendo el criterio jurisprudencial comunitario que supone la equiparación de los derechos indemnizatorios entre trabajadores con contrato de duración determinada (temporales- interinos) y fijos. Así, la sala aplica de forma directa e inexcusable el cálculo indemnizatorio derivado de la extinción por causas objetivas, con exigencia de igualdad de condiciones de trabajo entre trabajadores con contrato de duración determinada o indefinidos.

SEGUNDO.- 1.- Recurre en casación unificadora el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco e invoca de contraste la sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 6 de octubre de 2017 (Rollo 325/2017), que desestima el recurso de suplicación de la actora y, sin desconocer la doctrina de la Sala, declara adecuada a derecho la extinción del contrato temporal para obra o servicio suscrito por la actora con el Ayuntamiento de Orkoien el 3 de noviembre de 2014, sin derecho a indemnización de 20 días de salario por año de servicios prestados, por las fundadas razones que señala.

Dicha sentencia recayó en procedimiento de despido y reclamación de cantidad planteado por una trabajadora que había prestado servicios como limpiadora del Ayuntamiento demandado desde el 1 de octubre de 1998, en virtud de sucesivos contratos temporales, hasta que el último de ellos, celebrado el 3 de noviembre de 2014 por obra o servicio determinado fue extinguido con efectos del 16 de enero de 2017, procediendo el Ayuntamiento a contratar el servicio de limpieza con una empresa externa a partir del día siguiente. La actora percibió la indemnización por fin de contrato de obra legalmente establecida en importe de 738,99 €.

La sentencia de instancia desestimó la demanda de despido y estimó parcialmente la de reclamación de cantidad, condenando al Ayuntamiento a abonar a la actora en concepto de diferencia indemnizatoria la suma de 14,98 €. En lo tocante a la cuestión casacional ahora suscitada, la sentencia de suplicación descartó la aplicación de la indemnización de 20 días por año de servicio solicitada por la demandante. Se razona que la doctrina sentada por el TJUE en su sentencia de 14 de septiembre de 2016 -asunto Diego Porras - sólo es predicable, a lo sumo, respecto de los contratos de interinidad que no tienen indemnización legalmente prevista para la extinción del contrato, pero no respecto de los contratos de obra o servicio para los que la ley prevé una indemnización a la finalización del contrato de 12 días por año de servicio. Sin que quepa apreciar discriminación alguna con los contratos indefinidos, cuya extinción no siempre lleva aparejada una indemnización.

2.- Lo expuesto evidencia la contradicción exigida por el artículo 219 LRJS porque los supuestos son sustancialmente iguales, ya que en ambos casos se trata de trabajadoras al servicio de la administración pública, sujetas a contrato temporal, a cuya extinción se concede en el caso de la recurrida a la indemnización de 20 días por año trabajado y en la de contraste, la del art. 49.1.c) ET de 12 días por año trabajado, siendo en ambos casos la cuestión planteada el derecho a la indemnización de superior cuantía con arreglo a la doctrina del TJUE de 14 de septiembre de 2016 (C-596/14).

No obsta a la admisión del recurso el que en el caso de autos no se ejercitara por la actora acción de despido, al contrario de lo que sucede en el de contraste, en el que además se plantea una posible sucesión empresarial, dado que ambas sentencias parten de la validez de la extinción del contrato, pasando a debatirse la indemnización que debe reconocerse a las trabajadoras.

TERCERO.- 1.- Denuncia la recurrente, con correcto amparo procesal en el apartado e) del artículo 207 LRJS , la infracción por parte de la sentencia recurrida de las disposiciones contenidas en el artículo 49.1.c) ET en relación al artículo 15.1 a) del referido texto legal , planteando que no procede en el supuesto de finalización válida de un contrato temporal por acumulación de tareas -cual es el de autos- que la empleadora abone la indemnización de veinte días por año de servicio prevista en el artículo 53 ET para las extinciones por causas objetivas; y que la única indemnización que procede en estos casos es la de doce días por año que establece el artículo 49.1.c) ET . Al respecto la Sala aprecia las infracciones denunciadas y entiende que la doctrina correcta se halla en la sentencia de contraste.

2.- En efecto, partiendo del dato normativo incuestionable de que nuestro ordenamiento jurídico ha previsto que, a la finalización del contrato temporal por acumulación de tareas (artículo 15.1 b) ET), el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días por año trabajado, hay que señalar que la doctrina contenida en la STJUE de 14 de diciembre de 1996, (asunto C-596/14 , de Diego Porras) fue rectificada por las SSTJUE de 5 de junio de 2018, Asuntos Grupo Norte Facility C-574/16 y Montero Mateos C-677/16 ; y, más recientemente por la STJUE de 21 de noviembre de 2018 (Asunto Diego Porras II) 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, las referidas y recientes sentencias del TJUE se pronuncian en términos similares respecto de contratos de duración determinada. En concreto, en la STJUE de 5 de junio de 2018, asunto *Montero Mateos* C-677/16, se establece lo siguiente:

"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".

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 cuanto se lleva expuesto constituye consecuencia lógica concluir que el planteamiento de la sentencia recurrida es erróneo y necesita ser casado. En efecto, en nuestro ordenamiento jurídico, la finalización válida de los contratos temporales conlleva la indemnización que, en cada caso, esté prevista normativamente si así lo ha dispuesto el legislador; 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 temporal por circunstancias de la producción se extinguió por la válida causa consistente en la llegada del término final pactado, extinción cuya regularidad ha quedado acreditada, por lo que la respuesta a la cuestión aquí traída en casación no puede ser otra que la inaplicación de la indemnización de veinte días por año prevista en el artículo 53 ET.

CUARTO.- Procede, por tanto, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, la estimación del recurso de casación para la unificación de la doctrina y la consiguiente anulación de la sentencia recurrida. Sin costas.

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 el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco, representado y asistido por la letrada del Servicio Jurídico del País Vasco.

2.- Casar y anular la sentencia dictada el 16 de enero de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 2414/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Bilbao, de fecha 21 de septiembre de 2017, recaída en autos núm. 241/2017, seguidos a instancia de D^a. María Luisa, frente a Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco, sobre Cantidad.

3.- Resolver el debate en suplicación estimando el de tal clase; y, al efecto, desestimar íntegramente la demanda con absolución del Departamento del Gobierno Vasco recurrente.

4.- No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas en esta instancia.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ