



Roj: **STS 1926/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:1926**

Id Cendoj: **28079140012019100347**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **07/05/2019**

Nº de Recurso: **150/2018**

Nº de Resolución: **338/2019**

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

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 3605/2017,**
STS 1926/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 150/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 338/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. Rosa María Viroles Piñol

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

D^a. María Luz García Paredes

En Madrid, a 7 de mayo de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Servicio Vasco de Salud, representado y asistido por el letrado D. Francisco Javier Fuertes Machín, contra la sentencia dictada el 7 de noviembre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 1964/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Bilbao, de fecha 25 de mayo de 2017, recaída en autos núm. 68/2017, seguidos a instancia de D^a. Alejandra, frente a Servicio Vasco de Salud (Osakidetza), sobre Cantidad.

Ha sido parte recurrida D^a. Alejandra, representada y asistida por la letrada D^a. Izaskun Gana Goikouria.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 25 de mayo de 2017 el Juzgado de lo Social nº 6 de Bilbao dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:



"Primero: Dña. Alejandra ha prestado servicios para OSAKIDETZA (SVS) a través de sucesivos contratos a tenor de lo establecido en su reporte de vida laboral. Los salarios de los últimos 12 meses ascienden a estas cifras:

Enero 2016 2184,36 euros.

Dic. 2015 1967,15 euros

Nov. 2015 1907,65 euros

Oct. 2015 1950,78 euros

Sept. 2015 2065,54 euros

Ago 2015 2160,07 euros

Jul. 2015 2108,67 euros

Jun 2015 2279,40 euros

Mayo 2015 2102,30 euros

Abr. 2015 2373,20 euros

Mar. 2015 2145,43 euros

Feb. 2015 2135,22 euros

Segundo: Inicia su prestación bajo un contrato de relevo suscrito el 1-10-2012. La persona relevada solicita el paso a jubilación especial a los 64 años, lo que sucede el 1-2-2016.

Prestó los mismos servicios que el personal vinculado por tiempo completo.

Tercero: En ese momento se extingue el contrato de relevo, suscribiéndose uno por interinidad".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Que, desestimando la demanda interpuesta por Dña. Alejandra frente a OSAKIDETZA, en autos 68/2017, absuelvo a la demandada de cuanto se pedía".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D^a. Alejandra ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la cual dictó sentencia en fecha 7 de noviembre de 2017, en la que consta el siguiente fallo:

"Que estimamos el Recurso de Suplicación formulado por D^a. Alejandra, contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. Seis de Los de Bilbao, de 25 de mayo de 2017, dictada en el procedimiento 68/2017; la cual debemos también revocar, y condenamos en consecuencia a Osakidetza-Servicio Vasco de Salud al pago de 4.351,4 euros, incrementados con el interés legal del dinero, en concepto de indemnización derivada de la finalización del contrato de relevo en su día suscrito. Sin costas".

TERCERO.- Por la representación del Servicio Vasco de Salud se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictadas, para el primer motivo por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Burgos, de fecha 13 de junio de 2017, R. 353/17; y para el segundo motivo, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 11 de marzo de 2010, R. 135/2009.

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. Evacuado dicho traslado, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 7 de mayo de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión a decidir en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si procede el abono de la indemnización de veinte días prevista en el artículo 23.1.b) ET a la finalización válida de un contrato de relevo.

2.- La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 7 de noviembre de 2017, R. 1964/17, reconoció a la trabajadora demandante el derecho a una indemnización de veinte días por



año de servicio por extinción del contrato de relevo producido por finalización de la duración del mismo. La actora había suscrito el 1 de octubre de 2012 un contrato de relevo con Osakidetza- Servicio Vasco de Salud. El contrato finalizó el 1 de febrero de 2016 cuando la persona relevada solicitó su paso a jubilación especial de 64 años. Seguidamente se suscribió un contrato de interinidad.

La Sala estimó el recurso de la trabajadora y condenó a la Administración demandada al abono, en concepto de indemnización por extinción contractual del contrato de trabajo de relevo suscrito, de 4.351,4 euros (20 días por año de servicio), por aplicación de la doctrina judicial, incluida la comunitaria, que reseña la sentencia recurrida. No se discutió la validez de la extinción por finalización del referido contrato de relevo. Pero, la Sala de suplicación, con remisión a pronunciamientos previos, asume el criterio judicial comunitario (sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016, C-596/14,) que, a su juicio, supone una equiparación de derechos indemnizatorios entre trabajadores con contrato de duración determinada (temporales-interinos) y fijos, incluido el contrato de relevo, por lo que le corresponde la indemnización establecida para la extinción del despido objetivo.

3.- La representación letrada de Osakidetza- Servicio Vasco de Salud ha formulado el presente recurso de casación unificadora que ha articulado en dos motivos, con sendas sentencias de contraste: el primero cuestionando el reconocimiento de la indemnización otorgada a la finalización del contrato; y, el segundo, cuestionando la naturaleza de los contratos de interinidad y de relevo. El recurso ha sido impugnado de contrario e informado por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar procedente el primero de los motivos, y falto de contradicción el segundo.

SEGUNDO.- 1.- El primer motivo del recurso, dirigido a cuestionar la aplicación de la mencionada sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, invoca de contraste la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, con sede en Burgos, de 13 de junio de 2016, R. 353/2017, en la que, también, se contempla la extinción de un contrato de relevo ex art. 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores por expiración del tiempo convenido. Tampoco se discute en tal caso la validez de la extinción. Y, en lo que a la cuestión casacional importa, se debatió si la indemnización por cese debía ser de 20 días de salario por año de servicio en aplicación de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016 [asunto Diego Porras] a lo que se dio una respuesta negativa, atendiendo a que la meritada decisión revuelve en el sentido de que la cláusula 4 del Acuerdo Marco se opone a una normativa nacional, como la nuestra, que niega cualquier indemnización por finalización del contrato de interinidad, no de relevo como el que se contempla, y en el que no se preveía al cese ningún tipo de indemnización, a diferencia de la situación ahora contemplada, en que sí se prevé una indemnización al cese con carácter progresivo de ocho días de salario por cada año de servicio respecto de los contratos celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011 y hasta de 12 días para los contratos temporales celebrados a partir de 1 de enero de 2015.

El análisis comparativo de ambas sentencias conduce a considerar que concurre la contradicción en la concreta cuestión que se trae a consideración de la Sala, ya que las respectivas sentencias ante supuestos que guardan la sustancial identidad, alcanzan soluciones divergentes. Así, ante la cuestión relativa a la indemnización que corresponde por la extinción procedente de un contrato de relevo, la sentencia recurrida considera aplicable la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y declara una indemnización de 20 días por año de servicios, mientras que en la de contraste, se descarta la aplicación de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016, pues la indemnización allí contemplada va referida a la finalización de los contratos de interinidad.

2.- En el segundo motivo la recurrente cuestiona las diferencias entre los contratos de interinidad y de relevo con invocación de la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 11 de marzo de 2010, R. 135/09. Sin embargo, en este punto la recurrente únicamente hace referencia a la diversidad de pronunciamientos, sin proceder a una relación precisa y circunstanciada de la contradicción alegada, por lo que el motivo no cumple con las condiciones de admisión. De acuerdo con el artículo 224.1 a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social el escrito de interposición del recurso deberá contener una relación precisa y circunstanciada de la contradicción alegada en los términos de la letra a) del apartado 2 del artículo 221, evidenciando que concurre la sustancial contradicción de sentencias y argumentando sobre la concurrencia de las identidades del artículo 219. Este requisito lo viene exigiendo la Sala cuarta en numerosas sentencias, entre otras, de 13 de octubre de 2011 (rcud 4019/2010), 16 de septiembre de 2013 (rcud 1636/2012) y 21 de febrero de 2017 (rcud 3728/2015). Según el artículo 225.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social es causa de inadmisión del recurso el incumplimiento de manera manifiesta e insubsanable de los requisitos procesales para interponer el recurso, siendo criterio doctrinal en tal sentido que el incumplimiento de la exigencia prevista en el art. 224.1 a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social constituye un defecto insubsanable [(sentencias, entre otras, de 6 de julio y 26 de octubre de 2016 (rcud 3883/2014 y 1382/2015)].

Por todo ello, este segundo motivo debe ser inadmitido de plano, sin que la Sala pueda proceder a su examen.



TERCERO.- 1.- Por lo que al único motivo de casación admitido se refiere, en el que se denuncia infracción del artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores en relación a diversas sentencias del Tribunal Constitucional y a la Directiva 199/70/CE que incorpora el Acuerdo Marco sobre duración determinada, hay que comenzar señalando que la misma cuestión aquí debatida fue examinada como cuestión prejudicial por la STJUE de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility C-574/16 , que se pronunció en los siguientes términos:

"A este respecto, es necesario señalar que el abono de una indemnización como la adeudada por Grupo Norte con ocasión de la finalización del contrato del Sr. Alfonso , el cual estaba previsto, desde el momento de su conclusión, que finalizaría con ocasión del acceso a la jubilación completa de la trabajadora a la que sustituía, se produjo en un contexto sensiblemente diferente, desde los puntos de vista fáctico y jurídico, de aquel en el que el contrato de trabajo de un trabajador fijo se extingue debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores . En efecto, se deduce de la definición del concepto de "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 recogidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores , a iniciativa del empresario, resulta del advenimiento de circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que ponen en tela de juicio el desarrollo normal de la relación laboral. Como se deduce de las explicaciones del Gobierno español, recordadas en el apartado 55 de la presente sentencia y como subrayó, en esencia, la Abogado General en el punto 60 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 trabajado en la empresa en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo. Por consiguiente, en estas circunstancias, cabe considerar que el objeto específico de las indemnizaciones previstas en el artículo 49, apartado 1, letra c), y en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores , respectivamente, cuyo abono forma parte de contextos fundamentalmente diferentes, constituye una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida".

Con tales fundamentos, la referida sentencia acabó declarando que "procede responder a las cuestiones prejudiciales primera y segunda que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional según la cual la indemnización abonada a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador que se jubila parcialmente, como el contrato de relevo controvertido en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, es inferior a la indemnización concedida a los trabajadores con contrato de duración indefinida con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva".

2.- Aunque el TJUE no lo expresó directamente, con la referida sentencia y la dictada el mismo día en el asunto Montero Mateos C-677/16 , se produjo una rectificación de la doctrina expresada en la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (en la que se basó la ahora recurrida) en la medida en que el TJUE niega que quepa considerar contraria a la Directiva la norma que permite que la extinción regular del contrato de trabajo temporal no dé lugar a la indemnización que se otorga a los despidos por causas objetivas. Decisión ratificada por la más reciente 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.

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 asunto aquí examinado, resulta que el contrato de relevo se extinguió por la válida causa consistente en la jubilación total del trabajador jubilado parcialmente, extinción cuya regularidad nadie discute, por lo que la respuesta a la cuestión aquí traída en casación no es otra que la inaplicación de la indemnización de veinte días por año prevista en el artículo 53 ET .

Ello implica que, en el presente caso, al tratarse de un contrato de relevo de carácter temporal que finalizó con la jubilación total del trabajador relevado, al trabajador relevista le correspondería percibir la indemnización prevista en el artículo 49.1.c), conforme a la cuantía prevista en la Disposición Transitoria Octava del ET . Dado que el contrato se celebró el 1 de octubre de 2012, se prevé una indemnización de 9 días por año de servicio.

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; y, dado que no consta el percibo de cantidad alguna por finalización del contrato, deberá resolverse el debate en suplicación estimando parcialmente la demanda y condenando a la Administración demandada al abono de una indemnización de nueve días por año de servicio trabajado, como consecuencia del contrato celebrado entre las partes el 1 de octubre de 2012 y finalizado el 22 de julio de 2016. 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 Servicio Vasco de Salud, representado y asistido por el letrado D. Francisco Javier Fuertes Machín.
- 2.- Casar y anular la sentencia dictada el 7 de noviembre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 1964/2017 , que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Bilbao, de fecha 25 de mayo de 2017 , recaída en autos núm. 68/2017, seguidos a instancia de D^a. Alejandra .
- 3.- Resolver el debate en suplicación estimando parcialmente el de tal clase y condenando Servicio Vasco de Salud a que abone a la demandante una indemnización de nueve días por año de servicio trabajado, como consecuencia del contrato celebrado entre las partes el 1 de octubre de 2012 y finalizado el 22 de julio de 2016.
- 4.- No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.