



Roj: **STS 1933/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:1933**

Id Cendoj: **28079140012019100353**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **08/05/2019**

Nº de Recurso: **892/2018**

Nº de Resolución: **343/2019**

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

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 3811/2017,**
STS 1933/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 892/2018

Ponente: Excm. Sra. D.^a Maria Luz Garcia Paredes

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 343/2019

Excmos. Sres. y Excm. Sra.

D.^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D.^a. Maria Luz Garcia Paredes

En Madrid, a 8 de mayo de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Francisco Javier Fuertes Machín, en nombre y representación de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud., contra la sentencia dictada el 21 de noviembre de 2017, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 2102/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Vitoria-Gasteiz, de fecha 30 de junio de 2017, recaída en autos núm. 333/2017, seguidos a instancia de D.^a Covadonga contra Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, sobre reclamación de cantidad.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida, D.^a Covadonga, representada por la letrada Sra. Rivada Rosales.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Maria Luz Garcia Paredes.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 30 de junio de 2017 el Juzgado de lo Social nº 3 de Vitoria-Gasteiz, dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:



"PRIMERO.- Que Covadonga prestó servicios por cuenta y orden de OSAKIDETZA - SERVICIO VASCO DE SALUD, en virtud de contrato de relevo para la sustitución de personal laboral, en jornada parcial (75%), con puesto funcional de ENFERMERO/A, nº orden NUM000 , en sustitución de D^a. Elsa , por acceder a la jubilación parcial desde el 1 de diciembre de 2012 hasta el 30 de mayo de 2017 y un salario bruto diario de 65,98 euros, con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias.- SEGUNDO.- Que posteriormente, el 31 de mayo de 2016 se le realizó una novación contractual de relevo a contrato laboral de interinidad en la OSI araba de OSAKIDETZA - SERVICIO VASCO DE SALUD, cuya duración se extendía desde el 31 de mayo de 2016 y hasta el 30 de mayo de 2017, teniendo por objeto la sustitución de D^a. Francisca , la cual accedió a la jubilación especial a los 64 años. Este mismo día se suscribió contrato de interinidad con un año de duración en régimen de jornada completa.- TERCERO.- Que el 22 de marzo de 2015, la demandante comenzó a disfrutar el permiso de maternidad.- CUARTO.- Que a la finalización del primero de los contratos, la trabajadora no percibió en la nómina de mayo de 2016 ninguna cantidad en concepto de indemnización a su favor en relación con la extinción del contrato.- QUINTO.- Por la actora se ha formulado reclamación administrativa previa".

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: "Que estimando la demanda interpuesta por Covadonga contra OSAKIDETZA - SERVICIO VASCO DE SALUD, debo condenar y condeno a la demandada a que abone a la trabajadora la cantidad de 4.618,60 € en concepto de indemnización por finalización de contrato".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación de Osakidetza - Servicio Vasco de Salud, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la cual dictó sentencia en fecha 21 de noviembre de 2017 , en la que consta el siguiente fallo: "Que **desestimando** el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de Osakidetza frente a la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Vitoria-Gasteiz, dictada el 30 de junio de 2017 en los autos nº 333/2017 sobre cantidad, seguidos a instancia de D^a Covadonga contra la ahora recurrente, **confirmamos** la sentencia recurrida.- Procede imponer a la recurrente las costas del recurso, incluidos los honorarios del letrado impugnante por importe de 400 euros".

TERCERO.- Por la representación del Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se invoca como sentencias contradictorias con la recurrida las dictadas por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 14 de marzo de 2017 (Rec. nº 2714/2015) y por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Burgos) de 13 de junio de 2016 (RSU 353/2017).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 7 de junio de 2018, se admitió 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.

QUINTO .- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe considerando que el recurso debía ser parcialmente estimado.

SEXTO.- Instruida la Excm. Sra. Magistrada 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.- Planteamiento del recurso .

1.- Objeto del recurso.

Por Osakidetza-Servicio Vasco de Salud se ha formulado recurso de casación para la unificación de doctrina frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, el 21 de noviembre de 2017, R. 2102/2017 , en la que se desestima el recurso de suplicación presentado dicha Entidad, confirmando la dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de los de Vitoria-Gasteiz, el 30 de junio de 2017, en los autos núm.333/2017, estimatoria de la demanda de reclamación de cantidad que planteó D^a Covadonga , con condena a la aquí recurrente al pago de 4.618,60 euros, en concepto de indemnización por finalización del contrato de 20 días por años de servicio.

La cuestión suscitada en el recurso se centra en dos cuestiones.

La primera consiste en determinar si la jubilación anticipada del relevado constituye una novación modificativa del contrato de relevo que se suscribió, para lo cual se invoca como sentencia de contraste la dictada por esta Sala, de 14 de marzo de 2017, rcud 2714/2015 .

La segunda cuestión se refiere a la indemnización que procede reconocer en caso de considerarse ajustada a derecho la extinción del contrato de relevo, para lo cual se invoca como sentencia de contradicción la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Castilla-León, sede en Burgos, de 13 de junio de 2016, R. 353/2017 .



2.- Impugnación del recurso.

La parte recurrida fija su impugnación alegando la falta de contradicción con la sentencia que se invoca para la primera cuestión planteada, al no existir en el caso de la recurrida ninguna novación modificativa sino una sucesión de diversos y diferentes modalidades de contrato. En relación con la segunda cuestión, sostiene que la sentencia recurrida recoge la doctrina ajustada en tanto que asume la que el TJUE ha establecido al efecto.

3.- Informe del Ministerio Fiscal

El Ministerio Fiscal ha emitido informe en el que considera que, en relación con el primer punto de contradicción debe apreciarse la falta de contradicción y, respecto del segundo, debe ser estimado siguiendo la más reciente doctrina del TJUE, recogida en la sentencia de 5 de junio de 2018.

SEGUNDO. -Sentencia recurrida .

1.- Hechos probados de los que se debe partir

La demanda de la que trae causa el presente recurso fue presentada por la trabajadora, en reclamación de una cantidad, en concepto de indemnización por extinción del contrato de trabajo, cuantificada en 20 días por año de servicios.

Los hechos probados recogen que la demandante suscribió, el 1 de diciembre de 2012, un contrato de relevo para sustitución de personal laboral (al acceder a jubilación parcial D^a Francisca), en jornada parcial (75%), como enfermera, con una duración hasta el 30 de mayo de 2017. El 31 de mayo de 2016, al haber accedido la persona relevada a la jubilación especial a los 64 años de edad, y sin haber percibido la demandante indemnización alguna por fin de contrato, las partes suscribieron un contrato de interinidad con un año de duración, en régimen de jornada completa.

2.- Debate en la suplicación.

El Servicio Vasco de Salud, ante la estimación de la demanda, interpone recurso de suplicación en el que postulaba la continuidad del vínculo con la trabajadora, por lo que entiende que no procede la indemnización.

La Sala de lo Social del TSJ desestima el recurso con base en que el contrato suscrito entre las partes fue de relevo y a su finalización la demandante no percibió indemnización alguna. Además, sigue diciendo la Sala, estando ante un contrato de relevo con una duración hasta la jubilación de la persona relevada, si se optó por suscribir un contrato de duración determinada y no indefinido, procede reconocer la indemnización por fin del contrato temporal, sin que sea relevante que tras la jubilación especial de la persona relevada se firmara otro contrato de interinidad hasta la fecha en la que aquella se hubiera jubilado ordinariamente.

TERCERO. -Examen de la contradicción para el primer motivo del recurso.

1.- Doctrina general en materia de contradicción.

El art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina y en atención a su objeto, precisa de la existencia de sentencias contradictorias entre sí, lo que se traduce en que contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales"

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales,

2.- Sentencias de contraste para la primera cuestión planteada, relativa a la novación modificativa del contrato.

La sentencia de contraste, dictada por esta Sala de lo Social, el 14 de marzo de 2017, rcud 2714/2015 , resuelve una acción de despido planteada por quien fue contratado como relevista, hasta el acceso a la jubilación total del relevado.

Según los hechos de dicha sentencia, el relevado pasó a la jubilación especial, a los 64 años de edad, procediendo la empleadora a extinguir el contrato de relevo.

La sentencia de contraste desestima el recurso de unificación de doctrina que planteó la parte demandada, confirmando la improcedencia del cese que adoptó la empresa. Y ello porque el contrato de relevo tiene la duración que se haya pactado, pudiendo ser indefinida o hasta la jubilación ordinaria del relevado. Siendo esta última la situación del caso, no era posible sustituir al relevista por otro trabajador.



3.- Sentencias con pronunciamientos no contradictorios.

En el presente supuesto, entre las sentencias comparadas no existe la contradicción que exige el art. 219.1 de la LRJS .

En efecto, es cierto que en ambas sentencias se está analizando hechos que son similares, en tanto que en ambos casos se suscribieron contratos de relevo hasta la jubilación ordinaria del jubilado parcial y en ambos casos dicho jubilado anticipó la jubilación a los 64 años, siendo extinguido el contrato de relevo en ese momento. Siendo ello así, las acciones ejercitadas en un caso y otro difieren y justifican que los pronunciamientos no sean coincidentes, que no significa que sean contradictorios.

Esto es, en la sentencia de contraste se está debatiendo si la extinción del contrato de relevo es procedente o no, mientras que en la recurrida se está analizando el derecho del demandante a la indemnización de 20 días por la finalización del contrato de relevo, no cuestionándose si la extinción es o no ajustada a derecho sino que, al contrario, se parte de la validez de la extinción.

En definitiva, existen pronunciamientos diferentes cuando las propias y variadas acciones ejercitadas provocan por sí mismas distintos fallos, a lo que se une que las circunstancias concurrentes en cada supuesto son lo suficientemente relevantes para negar que pueda apreciarse la contradicción.

CUARTO. -Examen de la contradicción en relación con el segundo motivo del recurso.

La segunda cuestión suscitada en el recurso se centra en el derecho a la indemnización de 20 días por la finalización del contrato de relevo.

1.- Sentencia de contraste invocada,

En la sentencia de contraste, de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla-León, sede en Burgos, de 13 de junio de 2016, R. 353/2017 , se resuelve un supuesto en el que se plantea una acción por despido, habiendo fijado la sentencia de instancia una indemnización por fin de contrato de 9 días por año de servicios.

La Sala de suplicación, en la sentencia de contraste y resolviendo los recursos que se plantearon por ambas partes, tras negar que existiera despido, resuelve el motivo del recurso formulado por el trabajador, en el que combatía la indemnización por fin del contrato de relevo que le había reconocido la sentencia de instancia, reclamando que fuera de 20 días por año de servicio, con base en la doctrina del Asunto Diego Porras. La Sala rechaza este motivo porque entiende que la doctrina que se invoca no es trasladable al contrato de relevo.

2.- Sentencias con pronunciamientos contradictorios.

En este punto es evidente que debemos apreciar la contradicción porque, aunque en este caso las acciones ejercitadas en cada supuesto son diferentes, es lo cierto que, una vez descartada en la sentencia de contraste la existencia de despido, el resto del pronunciamiento final que se han emitido se realiza sobre circunstancias fácticas que guardan similitud en uno y otro caso, al referirse a la misma cuestión, cual es la de si procede una indemnización de 20 días por año de servicio al finalizar válidamente un contrato de relevo. Y en este extremo es claro que cada sentencia ha resuelto de modo diferente, negando en un caso que proceda dicho parámetro indemnizatorio -supuesto de la sentencia de contraste-, mientras que en la recurrida se ha otorgado el mismo, en ambos casos, además, partiendo de la misma doctrina de la UE.

QUINTO.- Motivo de infracción de norma relativo a si procede una indemnización de 20 días por año de servicios al finalizar el contrato de relevo temporal.

1.- Infracción normativa y jurisprudencial denunciada en el segundo motivo.

Según la parte recurrente, la sentencia recurrida ha incurrido en la infracción de la Disposición Transitoria 8ª, en relación con el art. 49.1 c) del ET y la jurisprudencia de la STC 232/2015 .

A su juicio, la sentencia del asunto Diego Porras no lleva a cabo una interpretación auténtica que permita inaplicar el ET, alegando la existencia del ATS, de 25 de octubre que eleva al citado Tribunal Europeo otra cuestión prejudicial sobre la misma cuestión. Del mismo modo, refiere las conclusiones emitidas por el Abogado General para, con todo ello, concluir en que no es procedente la indemnización de 20 días del ET, prevista para extinciones objetivas.

2.- Doctrina de la Sala.

La cuestión que se plantea ya ha sido resuelta por esta Sala, en la reciente sentencia de 13 de marzo de 2019, rcud 3970/2016 , y las que se han deliberado en el mismo día que la presente, entendiendo que la indemnización de 20 días por año de servicios no es aplicable a extinciones de contratos temporales que finalizan legalmente.



Así se ha dicho que "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. Carlos Ramón , 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".

La aplicación de la anterior doctrina al caso que ha resuelto la sentencia recurrida lleva, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, a casar y anular la misma y, al resolver el debate planteado en suplicación, a



estimar el recurso de la demandada, con revocación de la sentencia de instancia y consecuente estimación de la demanda en tanto que, reclamándose el derecho a la indemnización por válida extinción del contrato temporal, en aplicación del propio art. 49.1 c) que es objeto del presente motivo, si bien no procede el importe reclamado sí que debería reconocerse la indemnización que corresponde, en cuantía inferior a la solicitada.

En efecto y en este caso, siendo el contrato suscrito de fecha 1 de diciembre de 2012 y dado por finalizado el 30 de mayo de 2016 corresponde, en virtud de la Disposición Transitoria 8ª del ET, la indemnización de nueve días de salario por año de servicio.

No procede imponer costas de este recurso, a tenor de lo dispuesto en el art. 235.1 de la LRJS, si bien deben dejarse sin efecto las fijadas en vía de suplicación, en aplicación de lo dispuesto en el art. 228.2 de la LRJS

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

- 1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Osakidetza -Servicio Vasco de Salud-, representado y asistido por el letrado D. Francisco Javier Fuertes Machín.
- 2.- Casar y anular la sentencia dictada el 21 de noviembre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 2102/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Vitoria-Gasteiz, de fecha 30 de junio de 2017, recaída en autos núm. 333/2017, seguidos a instancia de Dª. Covadonga .
- 3.- Resolver el debate en suplicación y, estimando parcialmente el de tal clase interpuesto por la representación letrada de Osakidetza -Servicio Vasco de Salud-, revocando parcialmente la sentencia de instancia, estimar parcialmente la demanda, condenando a la demandada al pago de una indemnización por fin de contrato de nueve días de salario por año de servicio trabajado, sin imposición de costas en suplicación.
- 4.- No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas en este recurso.

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

Así se acuerda y firma.