



Roj: **STS 2046/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:2046**

Id Cendoj: **28079140012019100370**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **28/05/2019**

Nº de Recurso: **1390/2018**

Nº de Resolución: **408/2019**

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

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 401/2018,**  
**STS 2046/2019**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1390/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer

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

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

##### **Sala de lo Social**

##### **Sentencia núm. 408/2019**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Fernando Salinas Molina

D<sup>a</sup>. Rosa María Viroles Piñol

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

D<sup>a</sup>. Maria Luz Garcia Paredes

En Madrid, a 28 de mayo 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 D<sup>a</sup>. Ana Arkotxa Azkue, contra la sentencia dictada el 14 de febrero de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 5/18, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Vitoria-Gasteiz, de fecha 6 de junio de 2017, recaída en autos núm. 233/2017, seguidos a instancia de D<sup>a</sup>. Nuria, frente a Departamento de Educación Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco, sobre Cantidad.

Ha sido parte recurrida D<sup>a</sup>. Nuria, representada y asistida por el letrado D. Javier García de Vicuña Meléndez.

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

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 6 de junio de 2017 el Juzgado de lo Social nº 1 de Vitoria-Gasteiz dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:



"PRIMERO.- La demandante Doña Nuria ha suscrito con el DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO varios contratos de interinidad para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, con la categoría profesional de personal de limpieza, ascendiendo el salario de la actora a la cantidad de 1801,15 euros siendo los contratos los siguientes:

Del 02/02/2015 al 04/03/2016.

Del 07/03/2016 al 11/03/2016.

Del 18/03/2016 al 18/03/2016.

Del 05/04/2016 al 22/04/2016.

Del 25/04/2016 al 25/04/2016.

Del 27/04/2016 al 27/04/2016.

Del 28/04/2016 al 29/04/2016.

Del 02/05/2016 al 04/05/2016.

Del 05/05/2016 al 06/05/2016.

Del 12/05/2016 al 16/05/2016.

Del 2/02/2015 al 16/05/2016.

SEGUNDO.- A la finalización de los contratos no se abonó a la actora cantidad alguna en concepto de indemnización.

TERCERO.- La actora interpuesto reclamación frente a la Administración".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Que ESTIMO la demanda interpuesta por Doña Nuria contra DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO CONDENO a la demandada a abonar a la actora la cantidad de 1427,04 euros".

**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 14 de febrero de 2018, en la que consta el siguiente fallo:

"Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada del Gobierno Vasco frente a la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Vitoria-Gasteiz, dictada el 6 de junio de 2017 en los autos nº 233/2017 sobre cantidad, seguidos a instancia de D<sup>a</sup> Nuria contra la ahora recurrente, confirmamos la sentencia recurrida".

**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 Madrid, en fecha 29 de junio de 2017, recurso nº 451/2017.

**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 procedente el recurso.

**QUINTO.-** Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 28 de mayo de 2019, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.-** La cuestión a resolver en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina consiste en determinar si, a la válida finalización de un contrato de interinidad, corresponde al empresario abonar la indemnización prevista en el artículo 53.1. b) para la extinción por causas objetivas, consistente en veinte días por año de servicio en los términos expresados en tal precepto.

**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 Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 14 de febrero de 2018, dictada en el recurso 5/2018, que desestimó el recurso de suplicación interpuesto por el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco y confirmó la sentencia de instancia que había



estimado la demanda de la trabajadora condenando a la demandada a abonar a la actora la cantidad de 1.427,04 euros.

La demandante había suscrito con el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco, desde el 2 de febrero de 2015 hasta el 16 de mayo de 2016, diez contratos de interinidad para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, con la categoría profesional de personal de limpieza. A la finalización de los contratos no se abonó a la actora cantidad alguna en concepto de indemnización, reclamando ahora que se condene a la demandada a abonar la indemnización de 20 días por año trabajado por la finalización del contrato, acogiéndose a la doctrina del TJUE expresada en la sentencia de 14 de septiembre de 2016.

La sentencia aquí recurrida desestimó el recurso interpuesto por la administración demandada frente a la sentencia de instancia, que estimó la demanda y condenó a la administración demandada a pagar a la actora la indemnización solicitada. La sentencia razonó que tras la sentencia del TJUE de 14 de diciembre de 2016, C-596/14 (caso De Diego Porras ) no cabe otra solución que la decidida por el juez *a quo*, en aplicación del principio de igualdad de trato . Así, considera la sentencia que a los contratados temporales que vengán realizando iguales actividades que los trabajadores fijos, se les debe tratar con el mismo criterio, de forma que a la hora de extinguir su contrato de trabajo no sea admisible una indemnización inferior a aquella que hubiera percibido un trabajador estable/fijo/indefinido de la empresa, que debería ser la prevista en el artículo 53 ET para la extinción por causas objetivas.

**3.-** 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, sin que la Sala de suplicación opusiese nada al respecto, limitándose a resolver el recurso. De conformidad con lo indicado en otros recursos iguales (por todos. STS de 21 de mayo de 2019, Rcd. 794/2018 ), la Sala entiende que concurre la afectación general, por lo que procederá al examen del presente recurso.

**SEGUNDO.- 1.-** La recurrente invoca de contraste la sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 29 de junio de 2017, dictada en el recurso de suplicación 451/2017 , que desestima en parte el recurso de suplicación de la actora y, sin desconocer la doctrina de la Sala, declara adecuada a derecho la extinción del contrato de interinidad por vacante de la trabajadora demandante, sin derecho a indemnización por las fundadas razones que señala.

La sentencia razona que el hecho de que la persona finalmente adjudicataria de la plaza pase a la situación de excedencia no da derecho al interino a seguir ocupando la misma. Añade que el hecho de que el contrato de interinidad por vacante haya durado más de 3 años no lo convierte en indefinido no fijo, considerando en consecuencia, que el cese se ha realizado con arreglo al artículo 15 ET y al RD 2728/1998, y que no procede la indemnización porque la extinción del contrato temporal tiene sus propias consecuencias indemnizatorias conforme al art. 49.1.c del ET y porque no se aprecia fraude en la contratación.

**2.-** De lo expuesto se deduce, tal como informa el Ministerio Fiscal, que las sentencias comparadas alcanzan fallos distintos en lo que se refiere al derecho a la percepción de indemnización a pesar de ser coincidentes los hechos, las pretensiones ejercitadas y sus fundamentos, lo que permite concluir que se produce la contradicción exigida por el artículo 219 LRJS . No obsta a dicha conclusión el dato de 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, 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 c) del referido texto legal , planteando que no procede en el supuesto de finalización válida de un contrato temporal de interinidad -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.

**2.-** Al respecto de la denuncia formulada por la recurrente, la Sala aprecia las infracciones denunciadas y entiende que la doctrina correcta se halla en la sentencia de contraste. En efecto, partiendo del dato normativo incuestionable de que nuestro ordenamiento jurídico ha previsto que, a la finalización del contrato temporal para la realización de una obra o servicio determinado ( artículo 15.1 a 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 de interinidad se extinguió por la válida causa consistente en la reincorporación del trabajador sustituido, extinción cuya regularidad ha quedado acreditada y no ha sido puesta en duda por ninguna de las partes, 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 14 de febrero de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 5/18 , que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Vitoria-Gasteiz, de fecha 6 de junio de 2017, recaída en autos núm. 233/2017, seguidos a instancia de D<sup>a</sup>. Nuria , frente a Departamento de Educación Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco, sobre Cantidad, dejando sin efecto la condena en costas contenida en dicha sentencia que se anula.

3.- Resolver el debate en suplicación estimando el de tal clase; y, al efecto, desestimar la demanda rectora de las presentes actuaciones absolviendo al Departamento de Educación Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco.

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 CENDO