



Roj: **STS 2284/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:2284**

Id Cendoj: **28079140012019100427**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **18/06/2019**

Nº de Recurso: **3620/2017**

Nº de Resolución: **468/2019**

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

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ GAL 5855/2017,**
STS 2284/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3620/2017

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 468/2019

Excmos. Sres.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 18 de junio de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D^a Ángela , representada y defendida por la Letrada Sra. Muruzábal Pérez, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 12 de julio de 2017, en el recurso de suplicación nº 1646/2017 , interpuesto frente a la sentencia dictada el 17 de enero de 2017 por el Juzgado de lo Social nº 5 de A Coruña , en los autos nº 975/2016, seguidos a instancia de dicha recurrente contra el colegio San Juan Bosco (Sociedad de San Francisco de Sales "Salesianos"), sobre despido.

Ha comparecido en concepto de recurrido el colegio San Juan Bosco (Sociedad de San Francisco de Sales "Salesianos"), representado y defendido por la Letrada Sra. Costa Rodríguez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Con fecha 18 de enero de 2017, el Juzgado de lo Social núm. 5 de A Coruña, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que debo desestimar y desestimo la demanda que en materia de despido ha sido interpuesta por Da. Ángela , contra la entidad Colegio San Juan Bosco, ("Sociedad de San



Francisco de Sales" Vulgo, "Congregación Salesiana o Salesianos de Don Bosco"), y en consecuencia debo absolverlo de todo lo peticionado en su contra".

Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, que se reproducen acto seguido:

1º.- D^a Ángela , prestó sus servicios para el C.P.R. Plurilingue Salesiano, San Juan Bosco de A Coruña, desde el 1 de septiembre de 2.007 a jornada completa como "profesora de educación secundaria obligatoria, por lo que percibía un salario mensual bruto con inclusión de parte proporcional de pagas extras de 2.527,89 €. D^a Ángela , prestaba sus servicios para el Colegio San Juan Bosco, en virtud de contrato de duración determinada "interinidad" para sustituir al trabajador D. Bernardino con derecho a reserva de puesto de trabajo. En su cláusula adicional constaba El trabajador sustituido D. Bernardino , pasó en fecha 11/01/2014 a ser Permanente Sindical par la FETE-UGT de Galicia y en esas labores permanece".

2º.- D^a Ángela , en el curso 2.015/2016, impartía clases de Lengua Gallega, Lengua Castellana y Literatura a alumnos de 1º, 2º, 3º y 4º de Educación Secundaria Obligatoria. En el curso 2.016/2.017, son impartidas por Da. Esperanza , que figuraba en el curso anterior como Tutora 1º ESO A.

3º.- El 28 de junio de 2.016 se le remitió a Da. Ángela , comunicación fechada el 21 de junio de 2.016, del siguiente tenor literal: *"Le comunicamos que causa baja en el Colegio San Juan Bosco de La Coruña en fecha treinta y uno de agosto de dos mil dieciséis. Dando por finalizado en dicha fecha el contrato firmado en fecha uno de septiembre de dos mil siete y registrado el diez de septiembre del mismo año con el número NUM000 , por incorporación, el 1 de septiembre de 2.016, del trabajador sustituido D. Bernardino que estaba en situación de excedencia"*.

4º.- El 19 de septiembre de 2.008, se suscribió entre los sindicatos CC.OO., FSIE, UGT y USO, y la Consellería de Educación y Ordenación Universitaria, y las Organizaciones Patronales de Enseñanza Privada Concertada, "Acuerdo sobre los derechos sindicales en centros de enseñanza concertada", cuyo tenor literal damos por reproducido -documento nº 1 parte demandada-, y que entre otros extremos en su Punto Cuarto recoge: *" Los docentes designados por las respectivas organizaciones sindicales para ser liberados de sus tareas laborales en los centros de enseñanza seguirán en nómina en pago delegado, a todos los efectos, percibiendo la remuneración que acreditasen en el momento de su designación, asumiendo su coste la Consellería de Educación y Ordenación Universitaria...."*.

5º.- En el Claustro de Final del Curso 2.015-2016 el 23 y 30 de junio de 2.016, entre otros puntos se comunica la "reincorporación del liberado sindical" . Y en el Acta de la Reunión del Consejo Escolar celebrada el 16 de junio de 2.016, igualmente se pone en conocimiento la comunicación de la reincorporación de D. Bernardino . Por el Secretario de Organización de Fe SP-UGT Galicia, se comunica el 19 do julio de 2.016, que *"el profesor de ese centro D. Bernardino que prestaba sus servicios en el nivel concertado, y que fue designado por la Comisión Ejecutiva de Fe SPUGT/Galicia para ser "permanente sindical" de dicha Federación, a partir del 1 de octubre do 2.004, deja de tener dicha condición a partir del 31 de agosto de 2.016"*.

6º.- Por el Colegio San Juan Bosco se comunicó a la Delegación Provincial do Educación de la Xunta de Galicia, la "propuesta de distribución horaria para el curso 2.016/2.017" en la que figuraba D. Bernardino , como profesor de Lengua Castellana, y Gallega, Literatura, y Francés. Entre Colegio San Juan Bosco y D. Bernardino , se suscribió "anexo al contrato de trabajo" el 1 de septiembre de 2.016 y se le abonaron en pago directo la, nóminas de julio y septiembre.

7º.- En las actas de evaluación del 7 de septiembre de 2.016, de Educación Secundaria Obligatoria figura el nombre de Da. Ángela .

8º.- Por el Secretario de Organización de Fe SP-UGT Galicia, se comunica el 13 de septiembre de 2.016, que *"debido a cambios organizativos producidos en la citad, Federación, el profesor de ese centro D. Bernardino que presta su: servicios en el nivel concertado, fue designado por la Comisión Ejecutiva de Fe S1) UGT/Galicia para ser "permanente sindical" de dicha Federación, a partir del 14 (septiembre de 2.016"*. Igualmente el 13 de septiembre de 2.016, D. Bernardino , presenta escrito en el Colegio San Juan Bosco, Salesianos de A Coruña, del siguiente tenor literal: *"...que siendo trabajador del Colegio S. Juan Bosco de A Coruña, desde el año 1.992 y teniendo una jornada para el curso 2016/2017 de 17 horas de actividad lectiva más sus correspondientes de actividad no lectiva semanales en el primer ciclo de la ESO, y 8 horas (lo actividad lectiva más sus correspondientes de actividad no lectiva semanales en el segundo ciclo de la ESO, lo que supone jornada completa en los niveles de pago delegado, COMUNICO que en virtud del art. 46.2 del VI Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, a partir de la fecha 14 de septiembre de 2.016, parase a ejercer las labores de "permanente sindical" par la Federación de Empleados y Empleadas de Servicios Públicos de la Unió General de Trabajadores (Fe SP-UGT Galicia)..."*.



9º.- En el Acta de 12 de septiembre del Equipo directivo del Colegio San Juan Bosco, se recoge entre otros extremos;: "...se informa de que Bernardino comunica que le ofrecieron en UXT ser el responsable general de educación pública y concertada y que probablemente lo acoja..". En el acta de 19 de septiembre de 2.016, consta en su primer punto, "...se comunica que el día 14 Bernardino presentó la petición como liberado sindical, y su sustituta será Esperanza ...".

10º.- La entidad Colegio Plurilingue San Juan Bosco, concertó contratos de trabajo temporales, tanto en prácticas, como por interinidad, tanto para personal docente para profesor de educación primaria, (13/09/16), profesora de educación secundaria (15/09/16), ambos a tiempo parcial, profesor de educación secundaria obligatoria y bachillerato (16/09/16, 3/10/16 y 4/10/16), como personal no docente, dos ayudantes técnico educativo (13/09/16 y 3/10/16), cuidadora (15/09/16), dos logopedas (03/10/16), a tiempo parcial, y limpiadora a tiempo completo (24/10/16).

11º.- Dª Esperanza , concertó con el Colegio San Juan Bosco, contrato de interinidad por "maternidad" desde el 1 de marzo de 2.016, renovado el 1 de junio de 2.016, hasta el 14 de julio de 1016, y reinició relación laboral el 1 de septiembre de 2.016.

12º.- La trabajadora no ostenta ni ha ostentado en el último año la condición de delegado de personal ni miembro de comité de empresa, ni representante sindical.

13º.- Con fecha 14 de octubre de 2.016, se celebró acto de conciliación previa ante el SMAC, según papeleta presentada el 22 de septiembre de 2.016, frente a la entidad Colegio San Juan Bosco, con el resultado de intentado sin avenencia".

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, dictó sentencia con fecha 12 de julio de 2016 , en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que desestimamos el recurso de suplicación formulado por Ángela contra la sentencia dictada el 18/1/17 por el Juzgado de lo Social N° 5 de A Coruña en autos N° 975/16 sobre despido seguidos a su instancia contra Colegio San Juan Bosco (Sociedad de San Francisco de Sales vulgo Congregación Salesiana o Salesianos de Don Bosco) resolución que se mantiene en su integridad".

TERCERO .- Contra la sentencia dictada en suplicación, la Letrada Sra. Muruzábal Pérez, en representación de Dª Ángela , mediante escrito de 19 de septiembre de 2017, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 30 de noviembre de 2016 . SEGUNDO.- Se alega la infracción de la interpretación errónea de la doctrina contenida en la sentencia dictada por el TJUE el 14/9/2016, el Acuerdo Marco sobre duración determinada, cláusula 4, cláusula 3.2 y 5, en relación con el art. 21 de la Carta de derechos fundamentales que prohíbe cualquier tipo de discriminación , art. 4.bis.1 LOPJ .

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 18 de enero 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 en el sentido de considerar improcedente el recurso.

SEXTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 18 de junio actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Términos del debate casacional.

La cuestión a decidir en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si la válida extinción de un contrato de interinidad por sustitución da derecho a la indemnización propia del despido objetivo (veinte días, conforme al artículo 53.1.b ET), por aplicación de la doctrina acuñada en la STJUE de 14 septiembre 2016 (De Diego Porras I).

1. Los hechos litigiosos.

Como se observa a la vista de los expuestos antecedentes, los hechos relevantes sobre los que se discute son del todo sencillos.

La actora (con categoría de Profesora de ESO) venía prestando servicios para el Colegio San Juan Bosco desde el 1 de septiembre de 2007, articulándose la relación mediante un contrato de interinidad por sustitución de



trabajador con derecho a la reserva del puesto de trabajo por desempeño de cargo sindical. Su contrato fue extinguido el 31 de agosto de 2016 por reincorporación del trabajador sustituido.

Presenta demanda de despido por entender que realmente no se ha incorporado el titular de la plaza; subsidiariamente argumenta que al término de su contrato le corresponde la indemnización de 20 días por año trabajado, conforme a la doctrina sentada por la STJUE 14 septiembre 2016.

2. Sentencia del Juzgado de lo Social.

Con fecha 18 de enero de 2017, el Juzgado de lo Social nº 5 de A Coruña dicta su sentencia 23/2017, desestimatoria de la demanda (proc. 975/2016) y absuelve a la entidad empleadora.

Expone las razones por las que considera válido el contrato de interinidad y real la incorporación del trabajador sustituido, lo que es compatible con que la empleadora haya realizado otras contrataciones.

Subraya que estamos ante la terminación de un contrato temporal de interinidad, al igual que en el caso de la STJUE 14 septiembre 2016 (C-596/14, de Diego Porras I), también referida a un contrato de interinidad por sustitución, pero considera que su doctrina no es trasladable al caso.

Aquí se reclama frente a una empresa privada y la Directiva no puede abocar a una interpretación contraria a la expresa previsión del artículo 49.1.c ET. La jurisprudencia del TJUE solo ha aceptado la eficacia directa de ese tipo de normas en supuestos referidos a la no discriminación por razón de edad.

3. Sentencia de suplicación, recurrida.

Disconforme con la respuesta judicial recibida, la trabajadora interpone recurso de suplicación, que es desestimado por la Sala de lo Social de Galicia mediante su sentencia de 12 de julio de 2016 (rec. 1646/2017).

Tras admitir diversos retoques en los hechos probados (referidos a las fechas de contratación y al plan de ordenación docente) aborda el motivo referido a la improcedencia del despido. Reitera que la contratación fue válida y que la reincorporación del titular del empleo fue real, al tiempo que descartando que la empresa viniera obligada a volver a contratarla.

El motivo de recurso referido al eventual derecho a percibir una indemnización de 20 días por año de servicios asume y reitera la doctrina de instancia: estamos ante una relación laboral entre particulares que es "lícita" (por lo que es desacertada la comparación con los casos de indefinidos no fijos). Esta temporalidad "causal" finaliza por la causa específicamente prevista y el legislador determina que no surja derecho a indemnización alguno.

Además, razona que no cabe comparar la terminación de un contrato de trabajo temporal por la causa ínsita a esa condición con la extinción de un contrato fijo por causa sobrevenida.

4. Recurso de casación unificadora.

Disconforme con la solución alcanzada por la Sala de segundo grado, la trabajadora se alza ahora en casación para la unificación, presentado al efecto su escrito de formalización el 22 de septiembre de 2017.

Insiste en que es aplicable la doctrina de la STJUE de 14 septiembre 2016 a la extinción de los contratos temporales válidamente celebrados, por equiparación a la extinción por causas objetivas.

Desarrolla un único motivo de recurso, evidenciando la contradicción con la sentencia elegida para el contraste. Entiende que se vulnera la doctrina de la STJUE citada, en conexión con el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada y la Carta de Derechos Fundamentales.

Acaba interesando que casemos la sentencia recurrida para estimar la pretensión de la trabajadora sobre percibo de indemnización por fin de su contrato, pese a la previsión del artículo 49.1.c ET, equiparándose la extinción reseñada con un despido objetivo a efectos de la indemnización contemplada en el artículo 53.1.b) ET.

5. Impugnación del recurso.

Con fecha 14 de febrero de 2018 la Abogada y representante de la empresa recurrida formaliza su impugnación al recurso.

Cuestiona la contradicción, porque una de las sentencias aborda un supuesto de interinidad por sustitución, mientras que la otra examina una contratación para obra o servicio.

Respecto del fondo del problema argumenta que no cabe aplicar directamente una Directiva; que la Abogada General de la UE ha formulado unas Conclusiones opuestas a la doctrina sentada por la STJUE de septiembre de 2016; que el Tribunal Supremo ha planteado cuestión prejudicial respecto de la doctrina invocada por la recurrente. Por todas esas razones, debe considerarse acertada la sentencia recurrida.



6. Informe del Ministerio Fiscal.

Con fecha 5 de abril de 2018 el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe a que alude el artículo 226.3 LRJS . Considera concurrente la contradicción y acertada la doctrina contenida en la sentencia recurrida. No cabe comparar un despido objetivo con la terminación válida de un contrato temporal; la discriminación es inexistente.

SEGUNDO.- Análisis de la contradicción.

Por constituir un presupuesto de orden público procesal, además por haberla cuestionado el escrito de impugnación, debemos comenzar por examinar si se cumple el requisito de la igualdad sustancial entre las sentencias comparadas.

1. El presupuesto del artículo 219.1 LRJS .

El artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan 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. Sentencia referencial.

A efectos de contraste invoca el recurso la STSJ Galicia de 30 de noviembre de 2016 (rec. 3277/2016).

La resolución referencial estima parcialmente el recurso de suplicación presentado por el trabajador con un contrato temporal por obra o servicio determinados. Confirma la sentencia de instancia en relación con la lícita extinción del contrato temporal por el cumplimiento del término, pero la revoca en lo que toca al pago de la indemnización, que no es la del artículo 49.1.c) ET , de 12 días de salario por año de servicio, sino la fijada por la STJUE de septiembre de 2016 (20 días de salario por año de servicio) y ello pese a no haberla solicitado expresamente el trabajador válidamente cesado.

Para la sentencia de contraste el hecho de que el empresario sea un mero particular, un sujeto privado, no impide la aplicación de la doctrina sentada por la STJUE de Diego Porras, y ello, entre otros argumentos, por estar en liza un principio general del Derecho de la Unión Europea, el de la no discriminación por determinados motivos, incluido el de la condición de trabajador temporal.

3. Consideraciones específicas.

En línea con lo manifestado por el Informe del Ministerio Fiscal, entendemos que se produce la contradicción del art. 219 LRJS . Se trata de determinar si existe el derecho al cobro de 20 días de salario por año de servicio en caso de válida extinción de un contrato de trabajo temporal y en aplicación de la doctrina de la STJUE de septiembre de 2016 en el Asunto de Diego Porras; en ambos casos el empleador es un sujeto de Derecho Privado.

No impiden la existencia de contradicción las diferencias de menor entidad como que en la sentencia recurrida el contrato temporal fuera de interinidad por sustitución y en la sentencia de contraste se tratase de un contrato temporal por obra o servicio determinados. O como que en la sentencia recurrida la indemnización de 20 días de salario constituyera una pretensión subsidiaria y expresa de la trabajadora, mientras en la sentencia de contraste solo estuviera implícita en la pretensión principal de improcedencia del despido.

TERCERO.- La indemnización por fin regular del contrato de interinidad.

En su único motivo de recurso, la trabajadora denuncia la infracción de la doctrina sentada por la STJUE de 14 septiembre 2016, en relación con la Directiva 1999/70/CE que incorpora el Acuerdo Marco sobre trabajos de duración determinada (en concreto su cláusula sobre no discriminación), así como el art- 4.bis LOPJ (sobre interpretación del derecho de la UE de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo).



Estamos ante una cuestión que ha reclamado en numerosas ocasiones nuestra atención. Por tanto, la solución que ahora damos, como venimos repitiendo, ha de ser el resultado de la evolución interpretativa plasmada en un pequeño grupo de sentencias, que recordamos seguidamente.

1. STJUE 14 septiembre 2016 (De Diego Porras I, C-596/14).

La STJUE en que se basa la pretensión de la trabajadora sostuvo la existencia de una discriminación de los trabajadores temporales de no reconocérseles una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de prestación de servicios.

El Tribunal de Justicia declara en el ap. 36 "que existe una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos, en la medida que, a diferencia de los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido, los trabajadores con contrato de interinidad no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato, con independencia de la duración de los servicios prestados".

Esta STJUE hizo dudar de si, a la luz de la Directiva, sería exigible que, en todo caso, la extinción de un contrato temporal por cumplimiento de su finalidad debe llevar aparejado el derecho a una indemnización y, en tal caso, si dicha indemnización debe establecerse de forma análoga a la que el mismo ordenamiento establece para las demás causas de extinción de los contratos de trabajo. Ello abocaba, no sólo a la aplicación de la indemnización de 20 días para el caso de los contratos de interinidad, sino a que, por las mismas razones, se pusiera en cuestión la diferencia respecto de las otras dos modalidades de contrato temporal que tienen fijada una indemnización de 12 días (8 días, en la regulación anterior), como sucede con el contrato para obra o servicio.

2. STJUE de 5 de junio de 2018 (Grupo Norte Facility).

Un problema similar al aquí debatido pero referido a contrato de relevo es examinado como cuestión prejudicial por la STJUE de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility C-574/16 , que se pronuncia 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. Sergio , 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 acaba 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".

3. STJUE 5 de junio de 2018 (Montero Mateos).

La STJUE (Gran Sala) de 5 de junio de 2018 (C-677/16 , Montero Mateos) resulta especialmente interesante para nuestro supuesto, dada la similitud del problema suscitado pues aborda un contrato de interinidad que finaliza regularmente. Tras breve contrato de sustitución, en febrero de 2008 la trabajadora comienza a interinar una plaza vacante, afecta a la convocatoria de consolidación de empleo para auxiliares de hostelería activada en octubre de 2009; en julio de 2016 el proceso finaliza desfavorablemente para la trabajadora y es cesada a final de septiembre

Siguiendo las pautas de la STJUE dictada en la misma fecha y ya reseñada, se concluye que el Derecho de la UE no se opone a la regulación conforme a la cual se carece de derecho a indemnización cuando finaliza un contrato de interinidad por vacante, mientras que sí la perciben los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

Sin perjuicio de lo anterior "incumbe al juzgado remitente examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo". Recordemos el tenor de su parte dispositiva:

La cláusula cuarta, apartado 1 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el Anexo de la Directiva 1997/70 del Consejo, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, 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 el litigio principal, al vencer el término por el que esos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

4. STJUE 21 noviembre 2018 (De Diego Porras II, C-619-17).

Aunque el TJUE no lo expresó directamente, con la última sentencia rememorada 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). Ahora 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.

Se solventa así el equívoco que se plasmaba en la de STJUE de 14 de septiembre de 2016, para partir ya, acertadamente, de que la indemnización del art. 53.1.b) ET se reconoce siempre en caso de despido objetivo con independencia de la duración determinada o indefinida del contrato de trabajo. Decisión ratificada por la más reciente STJUE de 21 de noviembre de 2018 (De Diego Porras II) en respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Auto de esta Sala de 25 de octubre de 2017.

5. STS 207/2019 de 13 marzo (De Diego Porras).

En aplicación de todo ello, nuestra STS (Pleno) de 13 de marzo de 2019 (rec. 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".

6. Aplicación al caso.

De cuanto se lleva expuesto constituye consecuencia lógica concluir que el planteamiento de la sentencia referencial es erróneo y no puede aceptarse. 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. 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 vínculo laboral se extinguió por la válida causa consistente en la reincorporación de la persona titular del puesto de trabajo interinado, extinción cuya regularidad ha quedado afirmada por la sentencia recurrida y frente a la que el recurso de casación unificadora no protesta, 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 . En definitiva, la sentencia recurrida alberga la buena doctrina.

CUARTO.- Resolución.

La doctrina del TJUE que aplica la sentencia recurrida, como queda dicho, ha sido reformulada por el mismo Tribunal, de manera que nuestra sentencia, como es obligado, debe resolver conforme a ella. Recalquemos también que en el presente caso no se cuestiona ni la regularidad del contrato de interinidad, ni la legitimidad del cese.

Como ya han dicho, entre otras, las SSTs 306/2019 de 10 abril (rec. 306/2019) y 340/2019 de 7 mayo (rec. 1464/2018), entre otras, "todo ello nos lleva a negar que pueda considerarse aplicable la indemnización de 20 días, establecida para los despidos objetivos, a los supuestos de terminación regular de los contratos temporales". De este modo, la cuestión suscitada ya carece de contenido casacional, lo que de por sí constituye causa de desestimación.

Limitado nuestro conocimiento a los términos expuestos, dada la naturaleza extraordinaria y excepcional de la casación unificadora, y siendo el de la indemnización por término regular del contrato de interinidad el único extremo planteado, procede su desestimación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 235.1 LRJS no procede la condena en costas de la parte vencida en el recurso, dada su condición subjetiva.

FALLO

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

- 1) Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D^a Ángela , representada y defendida por la Letrada Sra. Muruzábal Pérez.
- 2) Declarar la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 12 de julio de 2017, en el recurso de suplicación nº 1646/2017 , interpuesto frente a la sentencia dictada el 17 de enero de 2017 por el Juzgado de lo Social nº 5 de A Coruña , en los autos nº 975/2016, seguidos a instancia de dicha recurrente contra el colegio San Juan Bosco (Sociedad de San Francisco de Sales "Salesianos"), sobre despido.
- 3) No realizar declaración alguna sobre imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.