



Roj: **STS 2548/2019 - ECLI:ES:TS:2019:2548**

Id Cendoj: **28079140012019100498**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **02/07/2019**

Nº de Recurso: **2552/2018**

Nº de Resolución: **526/2019**

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

Ponente: **JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 641/2018,**
STS 2548/2019,
AATS 13948/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2552/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 526/2019

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 2 de julio de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Gobierno Vasco, Departamento de Educación -Política Lingüística y Cultura- representado por la letrada del Servicio Jurídico Central del Gobierno Vasco, contra la sentencia dictada el 13 de marzo de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en recurso de suplicación nº 213/2018, interpuesto contra la sentencia de fecha 10 de noviembre de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 9 de Bilbao, en autos nº 207/2017, seguidos a instancias de D^a. Carmen contra Gobierno Vasco, Departamento de Educación -Política Lingüística y Cultura sobre reclamación de cantidad.

Ha comparecido como parte recurrida D^a. Carmen representada y asistida por el letrado D. Javier García de Vicuña Melendez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana.

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.- Con fecha 10 de noviembre de 2017 el Juzgado de lo Social nº 9 de Bilbao dictó sentencia , en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO. La actora Doña Carmen , con DNI NUM000 , prestó servicios para el demandado DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN. POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO, desde el 26/10/15, con la categoría profesional de cocinera, con un salario mensual bruto de 1.902,64 euros con inclusión de prorratas.

SEGUNDO. La relación laboral se articuló a través de contrato de interinidad a jornada completa otorgado el 26/10/15 y que obra como documento nº 4 de los anexos a la demanda.

TERCERO. La relación laboral se extinguió con efectos al 22/12/15.

CUARTO. Finalizada la relación laboral, la empresa no abonó indemnización a la trabajadora por la extinción producida."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Que estimando la demanda deducida por Carmen contra GOBIERNO VASCO. DEPARTAMENTO DE EDUCACION - POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA, debo condenar y condeno a la demandada a que abone a la actora la suma de 207,70 euros a causa de la extinción de su contrato de trabajo con efectos al 22/12/15."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por el Gobierno Vasco, Departamento de Educación -Política Lingüística y Cultura- ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la cual dictó sentencia en fecha 13 de marzo 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 9 de Bilbao, dictada el 10 de noviembre de 2017 en los autos nº 207/2017 sobre cantidad, seguidos a instancia de D^a Carmen contra la ahora recurrente, confirmamos la sentencia recurrida. Procede imponer a la recurrente, como pronunciamiento accesorio, las costas del recurso, incluidos los honorarios del letrado impugnante por importe de 400 euros."

TERCERO.- Por la representación del Gobierno Vasco, Departamento de Educación -Política Lingüística y Cultura- se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid en fecha 29 de junio de 2017 (RS 451/2017).

CUARTO.- Por esta Sala se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Habiendo transcurrido el plazo concedido a la parte recurrida para la impugnación del recurso sin haberlo verificado, por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 2 de julio de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Constituye el único objeto del presente recurso de casación para la unificación de la doctrina determinar si la finalización válida de un contrato temporal de interinidad por sustitución debe llevar aparejada una indemnización por extinción del contrato, en concreto la indemnización de veinte días por año de servicio prevista en el artículo 53.1. b) ET .

2. Interpone el presente recurso la Consejería de Educación, Política Lingüística y Cultura de la Comunidad del País Vasco contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 13 de marzo de 2018 (Rec. 213/2018) que, confirma la sentencia de instancia recurrida, y concluye que, a pesar de que había que considerar válido el cese del contrato temporal de interinidad por sustitución, debía condenarse a la mencionada Consejería a pagar una indemnización por fin de contrato de 20 días por año de servicio cuya cuantía se fijó en 207'70 Euros.

La actora venía prestando servicios para la Consejería recurrente en virtud de un contrato de interinidad por sustitución, desde el 26 de octubre de 2015, cuando el 22 de diciembre de 2015, se reincorpora la trabajadora sustituida.

La sentencia recurrida considera que se ha producido una válida extinción del contrato, pero con derecho de la trabajadora a percibir la indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con arreglo a la doctrina de la propia sala que sigue el criterio de la STJUE 14/09/2016 (asunto C-596/14 , de Diego Porras).



3. Para viabilizar su recurso la Consejería 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 (R. 451/2017), que estima en parte el recurso de suplicación de la Consejería de la CAM, y declara adecuada a derecho la extinción del contrato de interinidad de la trabajadora demandante, sin derecho a indemnización por las fundadas razones que señala.

La sentencia, entre otros argumentos, razona que el cese se ha realizado con arreglo al artículo 15 ET y al RD 2728/1998, y que no procede la indemnización porque así lo señala expresamente el art. 49.1.c) ET , como consecuencia de la propia naturaleza del contrato interino (que está cubriendo una relación suspendida y, por tanto, sin precariedad que haya que compensar).

4. De lo expuesto se deduce que, si bien las sentencias comparadas coinciden en la inexistencia de relación indefinida no fija, 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 en los términos exigidos por el artículo 219 LRJS .

SEGUNDO.- El motivo del recurso dedicado al examen del derecho aplicado, denuncia la infracción por inaplicación del art. 49-1-c) del ET y la aplicación indebida del art. 53-1-b) del texto citado en relación con el art. 15-1, también, del ET . En esencia, sostiene el recurso que, como estamos ante un contrato de interinidad válido que se extinguió con la reincorporación de la trabajadora sustituida, no tiene derecho a indemnización alguna la demandante.

La cuestión suscitada ya ha sido resuelta por las sentencias del TJUE de 5 de junio de 2018 (caso Montero Mateos-C-677/16- y Norte Facility -C-574/16) y de forma más específica por la posterior sentencia de 21 de noviembre de 2018 (C-619-17) cuya doctrina ha rectificado la contenida en su anterior sentencia del caso Diego Porras, sentando unas conclusiones de las que se ha hecho ya eco esta Sala en su sentencia del Pleno de 13 de marzo de 2019 (R. 3970/2016) y otras posteriores que la han seguido. En nuestra sentencia del Pleno, resumidamente, se dice que es la última sentencia del TJUE de 21 de noviembre de 2018, la que da respuesta a nuestra cuestión prejudicial "se reitera lo que ya se razonaba en la sentencia del asunto Montero Materos, en el sentido de que la finalización del contrato de interinidad debida a la reincorporación de la trabajadora sustituida se produce "en un contexto sensiblemente diferente, desde los punto 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 " (ap. 70).

También solventa ya dicha sentencia el equívoco que se plasmaba en la de 14 de septiembre de 2016 ; y parte, acertadamente, de que la indemnización del art. 53.1 b) ET se reconoce en caso de despido objetivo con independencia de la duración determinada o indefinida del contrato de trabajo.

En definitiva, el Tribunal de la Unión reconduce la cuestión y niega que quepa considerar contraria a la Directiva la norma que permite que la extinción regular del contrato de trabajo de interinidad no de lugar a la indemnización que se otorga a los despidos por causas objetivas.

6. Esta declaración se corresponde plenamente con nuestros razonamientos y, en cambio, es contraria a lo que resuelve la sentencia aquí recurrida.

En suma, de un lado, no es admisible sostener que la indemnización establecida para los despidos objetivos solo se contempla respecto de los trabajadores indefinidos. Si ello fuera así, ciertamente cabría afirmar que la norma contenía un trato discriminatorio respecto de los temporales. Mas, como venimos reiterando, la concurrencia de los supuestos de despido objetivo da lugar al mismo tratamiento para todas las modalidades de contratación sin distinción en razón de la duración del contrato, en plena consonancia con lo que establece el art. 15.6 ET : "Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción (...)".

Por otra parte, 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."

...

"Pues bien, a la vista de la respuesta del Tribunal de la Unión, no parece que pueda entenderse que la fijación de la indemnización constituya una medida acorde con la finalidad que deben garantizar aquéllas a adoptar con arreglo a la indicada cláusula 5 de la Directiva. Ciertamente, la mera imposición de una indemnización,



como la establecida para los otros contratos temporales, no sólo no constituye una sanción por el uso abusivo, sino que ni siquiera posee, por sí sola, el efecto disuasivo frente a esa utilización abusiva de la contratación temporal en tanto que la misma, precisamente por partir de la regularidad de estos contratos, se configura como una indemnización inferior a la que se reconocería al contrato temporal fraudulento. Como hemos indicado, la medida adoptada en nuestro ordenamiento nacional para satisfacer la obligación de la cláusula 5 de la Directiva se halla en la conversión en indefinido de todo contrato celebrado de modo abusivo o en fraude de ley, lo que provoca una sanción para el empresario mucho más gravosa que la de la indemnización de 12 días.

4. Precisamente, en nuestro ordenamiento jurídico la sanción ante el abuso de la contratación temporal se satisface de modo completo mediante las reglas de los apartados 2 y 3 del art. 15 ET (que se completa con el apartado 5 para las otras modalidades contractuales de duración temporal).

En suma, aun cuando ni siquiera se planteaba en el litigio, el pronunciamiento de la sentencia recurrida nos obliga a considerar necesario precisar que el rechazo a la solución adoptada por la Sala de suplicación debe ser completo, en el sentido de negar que quepa otorgar indemnización alguna por el cese regular del contrato de interinidad, no sólo la que calcula la sentencia con arreglo a los 20 días del despido objetivo, sino, incluso, con arreglo a los 12 días que el art. 49.1 c) ET fija para los contratos para obra o servicio y acumulación de tareas."

"Nos resta añadir que, por más que "a priori" pudiera parecer exenta de justificación la diferencia entre unos y otros trabajadores temporales, lo cierto es que la distinta solución de nuestra norma legal obedece a la voluntad del legislador de destacar una situación no idéntica a las otras dos modalidades contractuales, puesto que en el caso de la interinidad por sustitución el puesto de trabajo está cubierto por otro/a trabajador/a con derecho a reserva de trabajo. Además, dicho puesto no desaparece con el cese de la trabajador/a interino/a y el recurso a la temporalidad halla su motivación en esa concreta y peculiar característica que, a su vez, implica un modo de garantizar el derecho al trabajo de la persona sustituida (art. 35.1 CE)".

TERCERO.- Las precedentes consideraciones nos obligan, como ha informado el Ministerio Fiscal, a estimar que es más correcta la doctrina contenida en la sentencia de contraste y consecuentemente a casar y anular la sentencia recurrida y confirmar la sentencia de instancia. Sin costas en esta alzada y en suplicación, así como con devolución a la recurrente de los depósitos y consignaciones constituidas para recurrir a ellas.

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 unificación de doctrina interpuesto por la representación legal del Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco contra la sentencia dictada el 13 de marzo de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en recurso de suplicación nº 213/2018 , formulado contra la sentencia de fecha 10 de noviembre de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 9 de Bilbao , en autos nº 207/2017,
2. Casar y anular la sentencia recurrida y confirmar la sentencia de instancia.
3. Sin costas en esta alzada y en suplicación, así como con devolución a la recurrente de los depósitos y consignaciones constituidos para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.