



Roj: **STS 2140/2019 - ECLI:ES:TS:2019:2140**

Id Cendoj: **28079140012019100390**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **05/06/2019**

Nº de Recurso: **580/2018**

Nº de Resolución: **432/2019**

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

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 3814/2017,**
STS 2140/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 580/2018

Ponente: Excm. Sra. D.^a Rosa Maria Viroles Piñol

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 432/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

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 5 de junio de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Servicio Vasco de Salud representado por el procurador D. José Luis Martín Jaureguibeitia y asistido por la letrada D.^a Belén Greaves Badillo contra la sentencia dictada el 14 de noviembre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en recurso de suplicación nº 2059/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 30 de junio de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Vitoria, en autos nº 60/2017, seguidos a instancias de D.^a Rebeca contra el Servicio Vasco de Salud sobre materias laborales individuales.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida D.^a Rebeca representada y asistida por el letrado D. Aitor Fernández de Betoño Cantal.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Rosa Maria Viroles Piñol.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 30 de junio de 2017, el Juzgado de lo Social nº 3 de Vitoria, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:



"Que estimo la demanda interpuesta por María Angeles contra OSAKIDETZA - SERVICIO VASCO DE SALUD, debo condenar y condeno a la demandada a que abone a la trabajadora la cantidad de 8.312,85 € en concepto de indemnización por finalización de contrato."

Con fecha 13 de julio de 2017 se dictó auto de aclaración, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

"1.- SE ACUERDA aclarar el error material contenido en el fallo de la Sentencia dictada en el presente procedimiento con fecha 30/06/2017 en el sentido que se indica y queda definitivamente redactada de la siguiente forma:

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por Rebeca contra OSAKIDETZA - SERVICIO VASCO DE SALUD, debo condenar y condeno a la demandada a que abone a la trabajadora la cantidad de 8.312,85 € en concepto de indemnización por finalización de contrato.

2.- Se desestima la petición formulada por OSAKIDETZA-SERVICIO VASCO DE SALUD- de "aclaración y, en lo pertinente, subsanación y/o complemento" de la Sentencia dictada con fecha 30/06/2017, en el presente procedimiento, en cuanto a la indemnización reclamada por extinción de contrato. En consecuencia no ha lugar a variar el texto de la referida resolución.

Este auto es firme."

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes:

"PRIMERO.- Que Rebeca 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 completa, con puesto funcional de Monitor, en sustitución de D. Jesús, desde el 1/09/2011 al 26/01/2016 y un salario bruto mensual de 2.822,69 euros, con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias.

SEGUNDO.- Que a la finalización del contrato de relevo el 26 de enero de 2016, la trabajadora no percibió ninguna cantidad en concepto de indemnización a su favor en relación con la extinción del contrato.

TERCERO.- Por la actora se ha formulado reclamación administrativa previa."

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, la representación procesal del Servicio Vasco de Salud formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dictó sentencia en fecha 14 de noviembre de 2017, en la que consta el siguiente fallo:

"Se desestima el recurso de suplicación interpuesto por la representación legal de Osakidetza contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Vitoria/Gasteiz, de 30 de junio de 2017, dictada en autos nº 60/2017, seguidos a instancia de Dª Rebeca, frente al recurrente, sobre indemnización por extinción de contrato de relevo, confirmando lo resultado en la misma. Sin costas."

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la representación procesal del Servicio Vasco de Salud interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, de fecha 10 de noviembre de 2009, en el rec. suplicación 4305/2009.

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de considerar procedente el recurso. Se señaló para la votación y fallo el día 7 de mayo de 2019, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1- Es objeto del presente recurso de casación para la unificación de doctrina, la sentencia del TSJ del País Vasco de 14 de noviembre de 2017 (rec. 2059/2017).

La cuestión suscitada en la misma, se centra en decidir si la trabajadora demandante, tiene derecho a la indemnización de 20 días por año trabajado, prevista en el art 53.1.b) Estatuto de los Trabajadores (ET), con arreglo a la doctrina del TJUE (sentencia de 14/09/2016, asunto C/596/14 caso De Diego Porras), como consecuencia de la extinción de su contrato de relevo.

Consta que la demandante ha venido prestando servicios para el Servicio Vasco de Salud en virtud de contrato de "relevo", que se inicia el 1 de septiembre de 2011 teniendo fijada su finalización el 26 de enero de 2016.



En esta última fecha se extingue el contrato de relevo, suscribiéndose al día siguiente uno de interinidad, transformándose la relación en estatutaria.

2.- La sentencia de instancia estimó la pretensión de la trabajadora demandante, que solicita el abono de la cantidad de 8.312,85 € en concepto de indemnización equivalente a 20 días por año de servicio por la extinción contractual, fechada el 26 de enero de 2016, respecto del contrato de trabajo de relevo. Y la sentencia ahora impugnada, desestima el recurso de la demandada y confirma la sentencia de instancia. La Sala de suplicación, con remisión a pronunciamientos previos, asume el criterio comunitario (sentencia del TJUE de 14-9-16, C-596/14), que consagra la 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 a la actora la indemnización establecida para la extinción del despido objetivo.

SEGUNDO.- 1.- Por la demandada se interpone recurso de casación para la unificación de doctrina, planteando los efectos de la aplicación extensiva de la sentencia del TJUE de 14/9/2016 a la extinción de las contrataciones temporales. insistiendo en que, en el caso, al término del contrato de relevo, el trabajador no tiene derecho a percibir la indemnización reconocida.

Aporte como sentencia de contraste, tras el requerimiento de selección efectuado, la dictada por la Sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 10 de noviembre de 2009 (Rec 4305/2009), en la que también se contempla la extinción de un contrato de relevo ex art. 49.1.c) ET por expiración del tiempo convenido. Dicha resolución confirma la de instancia que desestimó la demanda en reclamación de cantidad - indemnización - por fin de contrato.

Alega el recurrente que el contrato de relevo viene regulado en el Estatuto de los Trabajadores (art. 12.6) y en el RD 1131/02 y en ninguno de ellos se hace referencia a indemnización alguna en el momento de extinguirse el contrato, y si el legislador hubiese querido establecer una indemnización por la extinción del contrato de relevo, así lo hubiera hecho. Esta pretendida laguna no ha sido completada o subsanada por el citado art. 49.1.c) ET destinado a gravar la contratación temporal, pero sólo una determinada, puesto que se excluye la interinidad por una simple razón: no es una opción empresarial. Esta razón se estima que es igualmente aplicable al contrato de relevo por cuanto su finalidad es permitir la compatibilidad entre trabajo y jubilación con una salida gradual del mercado de trabajo. La finalidad del contrato de relevo es contraria a la indemnización que contempla el art. 49.1.c) del ET. Sostiene que la naturaleza del contrato de relevo es asimilable a la del contrato de interinidad y no a la del contrato para obra o servicio determinado o al eventual por circunstancias de la producción puesto que tiene por objeto que el relevista cubra la jornada dejada vacante por el otro trabajador que pasa a la situación de jubilación parcial, debiendo indicarse el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

De la comparación de la sentencia recurrida y de la referencial efectuada, se desprende que concurre la contradicción entre las sentencias comparadas pues en la concreta cuestión que se trae a consideración de la Sala Cuarta, 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 TJUE 14-9-2016 [asunto de Diego Porras I] que resuelve 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, y que estima es de aplicación al contrato de relevo por lo que declara una indemnización de 20 días por año de servicios. Sin embargo, la de contraste, aunque no aplica la TJUE 14-9-2016 [asunto Diego Porras I] por evidentes razones cronológicas, niega la equiparación de los contratos de relevo y de interinidad de cara a la extinción y correspondiente indemnización.

En consecuencia, se estima que se da cumplimiento a lo dispuesto en el art. 219 LRJS , apreciando la concurrencia de contradicción en el mismo exigida.

2.- Por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el que estima procedente el recurso, a la vista de lo resuelto por la reciente STJUE de 5 de junio de 2018.

TERCERO.- 1.- Examinando el motivo de censura jurídica, se observa que el recurrente se limita a combatir la aplicación de la doctrina que parte de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2018 (C-596/14 , De Diego Porras I), obviando por razones temporales que dicha doctrina fue rectificada por la STJUE de 21 de noviembre de 2018 (C-619/17, De Diego Porras II), así como lo resuelto por esta Sala IV/TS en sentencia de 13 de marzo de 2019 -Pleno- (rcud. 3970/2016).

Estima el recurrente que carece de fundamento extender a los contratos de relevo lo que el TJUE declaró respecto al contrato de interinidad, porque los objetivos de los contratos de relevo no obedecen a la misma finalidad que los de interinidad, y además -señala- " la desigualdad se genera por la existencia de una



"justificación objetiva" en el sentido de lo previsto en la Cláusula 4, apartados 1 o 4 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE".

Partiendo de ello, cabe precisar pues, que con posterioridad a la sentencia en la que se apoya el recurrente para rechazar la aplicación al caso, el TJUE, resuelve una cuestión prejudicial planteada por esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo, mediante auto de 25 de octubre de 2017, recurso 3970/2016, a propósito del mismo asunto, De Diego Porras, y en la que se interesaba la interpretación de las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el Anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, dicta una nueva sentencia el 21 de noviembre de 2018, C-619/17 (de Diego Porras II), en la que se establece lo siguiente:

"1) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, 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 sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal, al vencer el término por el que estos 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.

2) La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que incumbe al tribunal nacional apreciar, conforme a todas las normas del Derecho nacional aplicables, si una medida como la controvertida en el litigio principal, que establece el abono obligatorio de una indemnización a los trabajadores con ciertos contratos de trabajo de duración determinada al vencer el término por el que dichos contratos se celebraron, constituye una medida apropiada para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o de relaciones laborales de duración determinada o una medida legal equivalente, en el sentido de dicha disposición."

Por otro lado, esta Sala IV/TS, a la vista de la resolución de la cuestión prejudicial efectuada por la sentencia del TJUE de 21 de noviembre de 2018, C-619/17 (De Diego Porras II), dictó sentencia el 13 de marzo de 2019, recurso 3970/2016, estimando en parte el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Ministerio de Defensa y, casando y anulando la sentencia recurrida, mantuvo la desestimación íntegra de la demanda en los mismos términos de la sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Madrid, de 10 de septiembre de 2013, autos 1383/2012, seguidos a instancia de Ana de Diego Porras contra el recurrente, absolviendo a la demandada.

En dicha sentencia la Sala IV/TS sigue la doctrina señalada por la sentencia del TJUE referida, razonando que la finalización de un contrato de interinidad por sustitución, debida a la reincorporación de la trabajadora sustituida, se produce en un contexto diferente desde los puntos de vista fáctico y jurídico de aquel en 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 ET, por lo que no da lugar a la indemnización que se otorga a los despidos por causas objetivas, sin que sea posible transformar la finalización regular de un contrato temporal en un supuesto de despido objetivo.

2.- Ahora bien, es cierto como señala el recurrente, que la doctrina fijada en la referida sentencia resolviendo sobre la extinción de un contrato de interinidad por sustitución, en nada se asemeja a la extinción de un contrato de relevo como el que nos ocupa en el presente caso, que ha sido asimismo examinado por el TJUE en sentencia de fecha 5 de junio de 2018 (C-574/16, Grupo Norte Facility). La sentencia analiza en primer lugar el marco jurídico aplicable:

<< *Derecho de la Unión*

3 A tenor del considerando 14 de la Directiva 1999/70:

"Las partes contratantes expresaron el deseo de celebrar un Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que establezca los principios generales y las condiciones mínimas para los contratos de trabajo de duración determinada y las relaciones laborales de este tipo; han manifestado su deseo de mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando la aplicación del principio de no discriminación, y su voluntad de establecer un marco para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo."

4 Con arreglo al artículo 1 de la Directiva 1999/70, esta tiene por objeto "aplicar el [Acuerdo Marco] celebrado [...] entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES)".



5 El párrafo segundo del preámbulo del Acuerdo Marco está así redactado:

"Las partes de este Acuerdo reconocen que los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores. También reconocen que los contratos de trabajo de duración determinada responden, en ciertas circunstancias, a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores."

6 Según el párrafo tercero de dicho preámbulo:

"[El Acuerdo Marco] establece los principios generales y los requisitos mínimos relativos al trabajo de duración determinada, reconociendo que su aplicación detallada debe tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas. Ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación, y con el fin de utilizar contratos laborales de duración determinada sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores."

7 Con arreglo a la cláusula 1 del Acuerdo Marco, este tiene por objeto, por un lado, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otro, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

8 La cláusula 3 del Acuerdo Marco, con la rúbrica "Definiciones", establece:

"A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por

1. "trabajador con contrato de duración determinada": el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado;

2. "trabajador con contrato de duración indefinida comparable": un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinida, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña.

[...]"

9 La cláusula 4 del Acuerdo Marco, titulada "Principio de no discriminación", establece en su apartado 1:

"Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas."

Derecho español

10 El artículo 12, apartados 6 y 7, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE n.º 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654), en la redacción vigente en el momento de los hechos controvertidos en el litigio principal (en lo sucesivo, "Estatuto de los Trabajadores"), enuncia:

"6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, [...] deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 75, [...] y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida [...].

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

7. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.



b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

[...]

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

[...]"

11 El artículo 15, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores dispone:

"El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. [...]

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. [...]

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución."

12 Con arreglo al artículo 15, apartado 6, párrafo primero, de dicho Estatuto, 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.

13 El artículo 49, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores dispone:

"El contrato de trabajo se extinguirá: [...]

b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. [...]

l) Por causas objetivas legalmente procedentes. [...]"

14 Con arreglo al artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, constituyen "causas objetivas" que pueden fundamentar la extinción de la relación laboral la ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa; la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas razonables operadas en su puesto de trabajo; las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando la extinción de los contratos afecte a un número de trabajadores inferior al requerido para calificar la extinción de "despido colectivo", y, sujeto a determinadas condiciones, las faltas de asistencia intermitentes al trabajo, aun justificadas.

15 Con arreglo al artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores, la extinción del contrato por una de las causas objetivas recogidas en el artículo 52 de dicho Estatuto da lugar a la puesta a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por



año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Y resolviendo en el siguiente sentido:

"La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, 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 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".

Razona dicha sentencia que:

"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. Victorino , 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".

3.- En definitiva, la sentencia del TJUE resuelve que no es contraria al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, la norma que establece que en el supuesto de válida extinción de un contrato de relevo la indemnización que corresponde al trabajador relevista es de 12 días de salario por año de servicio (en general, y sin perjuicio de lo dispuesto en la D.T. 8ª ET), sin que se aplique la indemnización fijada para los despidos por causas objetivas, porque "cabe considerar que el objeto específico de las indemnizaciones previstas en el artículo 49, apartado 1, letra c), y en el del art. 53, apartado 1, letra b) del Estatuto de los Trabajadores , respectivamente, cuyo abono forma parte de contextos fundamentalmente diferentes, constituye una que justifica la diferencia de trato controvertida"



En consecuencia, procede, la aplicación de la indemnización fijada en el artículo 49.1 c) ET a los supuestos de válida extinción del contrato de relevo, y declarar que la trabajadora tiene derecho a percibir el importe contemplado en el referido precepto, en conexión con la Disposición Transitoria Octava del ET , es decir, de ocho días de salario por año de servicio, teniendo en cuenta la fecha inicial de la contratación que tuvo lugar el 01/09/2011. Sin embargo la sentencia del Juzgado de instancia, manifiesta que la empleadora no ha abonado cantidad alguna en concepto de indemnización. Por lo tanto, procede estimar en parte la demanda y condenar a la demandada Osakidetza -Servicio Vasco de Salud- ,ahora recurrente, al abono de dicha cantidad, en la medida en que no lo hubiera hecho hasta el presente.

CUARTO.- Por cuanto antecede, procede la estimación en parte del recurso en el sentido señalado, conforme con el informe del Ministerio Fiscal, casando y anulando a sentencia recurrida, y resolviendo el debate en suplicación, estimar en parte el recurso de tal naturaleza, revocando la sentencia de instancia, y estimando en parte la demanda, declarar el derecho de la trabajadora a la indemnización señalada en el fundamento anterior. Sin efectuar declaración alguna sobre imposición de costas.

FALLO

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

1º.- Estimar en parte el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Letrada Dña. Belén Greaves Badillo, en nombre y representación de OSAKIDETZA-SERVICIO VASCO DE SALUD.

2º.- Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 14 de noviembre de 2017 , dictada en el recurso de suplicación nº 2059/2017 .

3º.- Resolviendo el debate en suplicación, estimar en parte el recurso de tal naturaleza interpuesto por Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, frente a la sentencia dictada el 30 de junio de 2017 del Juzgado de lo Social nº 3 de Vitoria , en los autos nº 60/2017, que revocamos.

4º.- Estimar en parte la demanda presentada por Dña. Rebeca contra la recurrente, en reclamación de cantidad, condenando a OSAKIDETZA- SERVICIO VASCO DE SALUD a que abone a la demandante una indemnización de ocho días de salario por año de servicio como consecuencia del contrato celebrado entre las partes el día 1 de septiembre de 2011 y finalizado el día 26 de enero de 2016.

5º.- 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.