



Roj: **STS 407/2020 - ECLI:ES:TS:2020:407**

Id Cendoj: **28079140012020100056**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **05/02/2020**

Nº de Recurso: **3314/2018**

Nº de Resolución: **107/2020**

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

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 2048/2018,**  
**STS 407/2020**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3314/2018

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Luisa Segoviano Astaburuaga

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

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

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

##### **Sentencia núm. 107/2020**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesús Gullón Rodríguez, presidente

D.<sup>a</sup>. María Luisa Segoviano Astaburuaga

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

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 5 de febrero de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la letrada D.<sup>a</sup> Elbire Corral Fernández de Zuazo, en nombre y representación de EUSKALTEGI MUNICIPAL AITA VILLASANTE DE GERNIKA, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de fecha 5 de junio de 2018, recaída en el recurso de suplicación núm. 1072/2018, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 10 de Bilbao, dictada el 13 de abril de 2018, en los autos de juicio núm. 821/2017, iniciados en virtud de demanda presentada por D. Claudio, contra EUSKALTEGI MUNICIPAL AITA VILLASANTE DE GERNIKA, sobre reconocimiento de derecho y cantidad.

Ha sido parte recurrida D. Claudio representada por la letrada D.<sup>a</sup> Maider Mendizabal Escalante.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Luisa Segoviano Astaburuaga.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 13 de abril de 2018, el Juzgado de lo Social nº 10 de Bilbao, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando la demanda formulada por D. Fausto, frente

al EUSKALTEGI MUNICIPAL AITA VILLASANTE DE GERNIKA, debo absolver y absuelvo de cuanto se reclama en la misma".

**SEGUNDO.-** Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes: " 1º.- El demandante D. Fausto , ha venido prestando servicios para el EUSKALTEGUI MUNICIPAL AITA VILLASANTE DE GERNIKA, con la categoría de profesor, técnico de grado medio en virtud de diversos contratos laborales.

2º.- Entre el demandante y demandada se suscribieron los siguientes contratos de trabajo:

Contrato de acumulación de tareas de fecha 1/10/2012 hasta el 30/11/2012, causa "hacer frente e a dos grupos y en dos meses".

Contrato de relevo para la sustitución de personal de la demandada Sr. Manuel en situación de jubilación parcial, en fecha 01/12/2012 y finalizando en fecha 20/06/2017.

Contrato para obra o servicio determinado de fecha 1/06/2017, finalizando 20/06/2017.

3º.- A la finalización del contrato de relevo en fecha 20/06/2017, el demandante percibió como indemnización la suma de 4.471,36 euros.

A la finalización del contrato para obra o servicio determinado percibió como indemnización la suma de 73,66 euros.

4º.- Se ha agotado la vía previa".

**TERCERO.-** Contra la anterior sentencia, la representación letrada de D. Claudio , formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dictó sentencia en fecha 5 de junio de 2018, recurso 1072/2018, en la que consta el siguiente fallo: "Que estimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por DON Fausto , frente a la Sentencia de 13 de Abril de 2018, del Juzgado de lo Social nº 10 de Bilbao, en autos n.º 821/17, revocando la misma, estimando la demanda iniciadora de estas actuaciones dirigida por D. Fausto frente a la empresa EUSKALTEGI MUNICIPAL AITA VILLASANTE de GERNIKA, condenando al organismo demandado a que le abone la suma de 5.876,74 euros".

**CUARTO.-** Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la letrada D.ª Elbire Corral Fernández de Zuazo, en nombre y representación de EUSKALTEGI MUNICIPAL AITA VILLASANTE DE GERNIKA, interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó ante esta Sala mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede Burgos, en fecha 13 de junio de 2016, recurso 353/2017, y la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Catalunya el 27 de noviembre de 2017, recurso 5656/2017.

**QUINTO.-** Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, D. Claudio , se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de estimar procedente el primer motivo del recurso e improcedente el segundo motivo del recurso formulado.

**SEXTO.-** Se señaló para la votación y fallo el día 5 de febrero de 2020, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-1.** La cuestión que se plantea en este recurso de casación para la unificación de doctrina versa sobre el importe de la indemnización que corresponde al trabajador relevista que ve válidamente extinguido su contrato de trabajo -contrato a tiempo parcial para cubrir la parte de jornada que no realiza el trabajador jubilado parcial- al acceder a la jubilación total el trabajador relevado, si es la fijada en el artículo 49.1 c) ET o la de veinte días de salario por año trabajado.

Se plantea también la indemnización que corresponde al trabajador al finalizar el contrato para obra o servicio, si es la fijada en el artículo 49.1 c) ET o la de veinte días de salario por año trabajado.

2.- El Juzgado de lo Social número 10 de Bilbao dictó sentencia el 13 de abril de 2018, autos número 821/2017, desestimando la demanda formulada por D. Claudio contra EUSKALTEI MUNICIPAL ALTA VILLASANTE DE GERNIKA sobre RECONOCIMIENTO DE DERECHO Y CANTIDAD absolviendo a la demandada de las pretensiones contenidas en la demanda en su contra formulada.

Tal y como resulta de dicha sentencia, el actor ha venido prestando servicios para la demandada, con la categoría de profesor, en virtud de diversos contratos temporales: contrato de acumulación de tareas de 1 de octubre de 2012 a 30 de noviembre de 2012; contrato de relevo para la sustitución del Sr. Manuel , en



situación de jubilación parcial, de 1 de diciembre de 2012 a 20 de junio de 2017; contrato para obra o servicio determinado, de 1 de junio de 2017 a 20 de junio de 2017. A la finalización del contrato de obra o servicio percibió como indemnización 73,66 €. A la finalización del contrato de relevo percibió como indemnización 4.471,36 €.

**3.-** Recurrída en suplicación por la Letrada Doña Maider Mendizábal Escalante, en representación de D. Claudio, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco dictó sentencia el 5 de junio de 2018, recurso número 1072/2018, estimando el recurso formulado, revocando la sentencia recurrida y estimando la demanda formulada, condenando a la demandada al abono al actor de la cantidad de 5.876,74 €.

La sentencia entendió que:

"En cuanto a la contratación para obra o servicio determinado, así se razonó en nuestra Sentencia de 18 de octubre de 2016 -Rec. 1690/16- y muchas que la han seguido posteriormente, en las que, en esencia, se razonó, resumidamente expresado, como sigue: a) en relación a la aplicabilidad de la STJUE de 14-09-2016, Caso Ana de Diego Porras vs España, se recuerda la primacía de la jurisprudencia comunitaria al resolver cuestiones prejudiciales, según el artículo 234 del Tratado CE, así como la prevalencia del Derecho de la Unión Europea frente al Derecho interno y la obligación de la Sala de lo Social, como juez nacional, de aplicar ese Derecho; b) a la hora de resolver el caso concreto, se razona que la STJUE en cuestión no crea un nuevo derecho a una indemnización, sino que lo que hace es recordar cuál es la interpretación auténtica de la Directiva 1999/70/CE; c) se recuerda también la eficacia vertical del Acuerdo Marco y su aplicación directa a este pleito, ya que nos hallamos en una relación laboral en Administración Pública, por lo que se entiende plenamente aplicable la doctrina de la STJUE de 14-9-2016, también a los supuestos de extinción de contrato para obra o servicio determinado"

Continúa:

"Según indica la jurisprudencia ya citada en el párrafo anterior se cubren dos objetivos. De un lado, un objetivo de política de empleo, cual es que esa jubilación parcial y anticipada no genere pérdidas de puestos de trabajo. Por ello se impone la exigencia de esa duración mínima hasta aquella edad de jubilación y que el percentil de jornada de tal contrato de relevo cubra el que deja aquel jubilado parcial ( artículo 12, punto 7 y 6 de Estatuto de los Trabajadores). De otro lado, un objetivo puramente crematístico, cual es de que los ingresos de Seguridad Social no se vean mermados por aquella jubilación parcial a la que se vinculan los dos contratos de trabajo relacionados. El medio de evitar esa pérdida pasa por cotizaciones de Seguridad Social del relevista y por eso se establece la exigencia de correspondencia de cotizaciones que se impone en el apartado d del citado artículo 12, punto 7 y que se fija en al menos un sesenta y cinco por ciento en el artículo 215, número 2, letra e de la vigente Ley General de la Seguridad Social. Por tanto, partimos de estos dos objetivos para analizar el caso".-

Continúa razonando:

"Manifestación del principio general de igualdad de condiciones laborales de trabajadores fijos y temporales la tenemos en el artículo 15, número 6 del Estatuto de los Trabajadores, aunque tal precepto ya fija excepciones varias al mismo.

Pero si hemos de ponderar la aplicación de la doctrina de Diego Porras, nos hemos de detener en analizar el Acuerdo Marco que se pretende aplicar por aquella Directiva del Consejo 1999/70.

Si examinamos el Acuerdo Marco de mérito, en su artículo 4, punto 1 fija el principio de proscripción de trato menos favorable del trabajador contrato de duración determinada en cuanto a sus condiciones de trabajo con relación a los trabajadores fijos comparables.

Pero tal principio admite la excepción: cabe hablar de legitimidad en el trato diferente entre ambos colectivos si ello está justificado en razones objetivas.

A ello también se refiere la sentencia De Diego Porras. En concreto a tal excepción se refiere en los párrafos 45 y siguientes de la misma, recordando los previos precedentes propios.

Sobre ello, dice: "el concepto de "razones objetivas" requiere que la desigualdad de trato apreciada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro."



Expresamente indica que esa razón objetiva no permite justificar la diferencia de trato entre uno y otro colectivo de trabajadores en la simple constatación de que existe norma nacional, general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo que la establezca, ni, añade expresamente: "el recurso a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no es conforme a estos requisitos y, por tanto, no puede constituir una "razón objetiva", en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco. En efecto, admitir que la mera naturaleza temporal de una relación de trabajo basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco y equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada." (epígrafe 47 de tal sentencia).

Pues bien, por nuestra parte consideramos que, si bien es legítima la apuntada doble posibilidad del contrato de relevo en orden a su duración, en nada contribuye a ninguna de esas dos finalidades el que se suscriba el mismo con contrato temporal.

Buena prueba de ello es que la propia norma regule la posibilidad de que el contrato de relevo sea tanto indefinido como temporal. Si ello así se prevé es porque se entiende que en ambos casos -ora contrato temporal, ora contrato indefinido- se cumplen los dos objetivos de su concreta regulación.

Por tanto, fácilmente se advierte llega que la temporalidad del contrato no es el único medio o en términos de la sentencia De Diego Porras medio "indispensable" a efectos de cubrir uno u otro objetivos, pues a la posibilidad de cubrir los objetivos con contrato temporal con concreta duración, se enfrenta la alternativa -igualmente legítima por legal- de la contratación indefinida.

Por tanto, entendemos que no se da condición de necesidad de que haya que acudir a la contratación temporal para cubrir tal objetivo legítimo. Es decir, que no se da el tercero de los requisitos previstos en el epígrafe 47 de aquella sentencia.

El argumento de que mayor es el número de jubilaciones parciales anticipadas y subsecuentes contratos a tiempo parcial del jubilado y contratos de relevo del relevista si se permite que esta última sea también temporal y no sólo indefinida consideremos que no es de peso, cuando menos suficiente por dos razones.

La primera, porque -como se ha dicho- no cabe hacer descansar exclusivamente en la nuda temporalidad el cumplimiento de aquellos objetivos justificativos de la diferenciación en las condiciones de trabajo de la contratación indefinida y la de a tiempo determinado (epígrafe 47 de tal sentencia).

La segunda razón, aunque no menos importante que la primera- es que conviene matizar cuál es el doble objetivo de este sistema coordinado. Recordar que ya hemos dicho que, con la regulación meritada, lo que se pretende es que no haya pérdidas de empleo por esa jubilación parcial y que tampoco queden perjudicadas las cotizaciones de Seguridad Social por consecuencia de la realidad de ese fenómeno jubilar. Pues bien, para estas dos finalidades es indiferente que el contrato de relevo sea a tiempo completo a temporal.

La correlación entre el contrato a tiempo parcial del jubilado parcial y la del relevista en cuanto a tipo de actividad y cotizaciones o incluso el que se pueda cubrir el mismo trabajo con contrato indefinido, hace ver en este caso con singular claridad la existencia de trabajador fijo comparable.

Lo anterior lleva a desestimar el recurso."

**4.-** Contra dicha sentencia se interpuso por la Letrada Doña Elbire Corral Fernández de Zuazo, en representación de EUSKALTEI MUNICIPAL ALTA VILLASANTE DE GERNIKA, recurso de casación para la unificación de doctrina aportando, como sentencia contradictoria, para el primer motivo del recurso, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Burgos, el 13 de junio de 2017, recurso número 353/2017 y para el segundo motivo del recurso, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya el 27 de noviembre de 2017, recurso número 5656/2017.

La Letrada Doña Mainer Mendizábal Escalante, en representación de D. Claudio , ha impugnado el recurso, habiendo informado el Ministerio Fiscal que, en cuanto al primer motivo del recurso, ha de ser declarado procedente y, en cuanto al segundo motivo, la sentencia invocada como contradictoria no es idónea ya que no es firme.

**SEGUNDO.-1.-** Procede el examen de la sentencia de contraste para determinar si concurre el requisito de la contradicción, tal y como lo formula el artículo 219 de la LRJS, que supone que ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, las sentencias comparadas han llegado a pronunciamientos distintos.

**2.-** La sentencia de contraste, invocada para el primer motivo del recurso, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Burgos, el 13 de junio de 2017, recurso número 353/2017, desestimo los recursos de suplicación interpuestos por Consejería de Educación y Cultura de la



Junta de Castilla y León y por D. Carlos María frente a la sentencia de fecha 7 de marzo de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de los de Soria, en autos número 451/2016, seguidos a instancia de D. Carlos María contra Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León, en reclamación sobre despido, confirmando la sentencia recurrida..

Consta en dicha sentencia que el actor, con categoría profesional de personal subalterno, ha venido prestando servicios en la Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León, desde el 30 de noviembre de 2012, en virtud de un contrato de relevo a tiempo parcial para cubrir el resto de jornada dejado vacante por jubilación parcial de Doña Celsa, estando prevista su finalización el 29 de noviembre de 2016. En dicha fecha la demandada le comunicó la extinción del contrato.

La sentencia desestimó el recurso del trabajador que interesaba se le fijara una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, en aplicación de la STJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, De Diego Porras. La sentencia razona que no procede la aplicación de la citada STJUE ya que se está refiriendo a un contrato de interinidad, no de relevo, a diferencia del examinado en la sentencia recurrida, y en el que no se preveía ningún tipo de indemnización en el momento del cese, a diferencia de lo que sucede en el contrato de relevo en el que está expresamente previsto la percepción de una indemnización a la extinción del contrato. Continúa razonando que dicha conclusión se alcanza atendiendo al tenor literal del Fallo, del hecho que el TJUE se refiere a contratos que no prevén ninguna indemnización a su finalización y a que dicha interpretación es más coherente con la cláusula 4 del Acuerdo Marco, teniendo en cuenta que la indemnización relativa al cese, en supuestos de contratos temporales, está regulada de manera expresa por la legislación nacional, concediendo una indemnización a la extinción de dichos contratos.

**3.-** Entre la sentencia recurrida y la de contraste concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS. En efecto, en ambos supuestos nos encontramos ante contratos de relevo, en los que el trabajador suscribe un contrato a tiempo parcial para cubrir el porcentaje de parcialidad del trabajador que se jubila parcialmente, y que se extinguen válidamente cuando el trabajador relevado accede a la jubilación total. Las sentencias han llegado a distintas soluciones ya que, en tanto la sentencia recurrida entiende que al trabajador se le han de abonar 20 días de salario por año de servicio, en aplicación de la doctrina sentada por la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, De Diego Porras, la de contraste razona que no es de aplicación dicha doctrina y que la indemnización que corresponde es la establecida en el artículo 49. 1c) ET.

A la vista de tales datos forzoso es concluir que concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS por lo que, habiéndose cumplido los requisitos establecidos en el artículo 224 de dicho texto legal, procede entrar a conocer del fondo del asunto.

**TERCERO.-1.-** El recurrente alega que la sentencia recurrida ha infringido el artículo 49.1 c) ET y la cláusula 4ª del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que aplica la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999, así como la doctrina del TJUE, en concreto, la contenida en su sentencia de 14 de septiembre de 2016, Caso Diego Porras, de 5 de junio de 2018, C-574/16.

**2.-** Procede hacer una primera precisión, teniendo en cuenta que la sentencia recurrida fijó a favor del trabajador relevista, al extinguirse válidamente su contrato de trabajo a tiempo parcial, por la jubilación total del trabajador jubilado a tiempo parcial, una indemnización de veinte días por año trabajado, por entender que procedía la aplicación de la doctrina contenida en la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, De Diego Porras.

Dicha precisión se refiere a que, con posterioridad a dicha sentencia, el TJUE, resolviendo 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, dictó una nueva sentencia el 21 de noviembre de 2018, C-619/17 De Diego Porras.

La citada sentencia 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".

**3.-** La segunda precisión que efectuamos se refiere a que esta Sala, 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, 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 la actora contra el recurrente, absolviendo a la demandada.

La sentencia, siguiendo la estela de la sentencia del TJUE antedicha, razona 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 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 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.

**4.-** En definitiva, la resolución adoptada, tras el azaroso iter seguido por la demanda formulada por Doña Enriqueta contra el Ministerio de Defensa, en reclamación por despido, autos número 1383/2012, del Juzgado de lo Social número 1 de los de Madrid -la demanda fue presentada el 19 de noviembre de 2012- es que la válida extinción de un contrato de interinidad por sustitución, por incorporación del trabajador sustituido, no da derecho al percibo de indemnización alguna.

Queda, por lo tanto, ayuna de apoyo la sentencia recurrida, en cuanto que se fundamentaba en la doctrina sentada por la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, De Diego Porras, sin que proceda, a la vista de las resoluciones posteriores, que esta Sala se pronuncie sobre si la misma hubiera sido idónea para ser aplicada al asunto ahora examinado.

**CUARTO.-1.-** Sentada la anterior conclusión, se examina, a continuación, si la válida extinción de un contrato de relevo, por acceder el trabajador relevado a la jubilación total, da derecho al trabajador relevista a la percepción de veinte días de salario por año trabajado, como ha entendido la sentencia recurrida o a la indemnización prevista en el artículo 49.1 c) ET, tal y como señala la sentencia de contraste.

**2.-** La regulación del contrato de relevo aparece en el artículo 12.7 ET, que en los extremos que ahora interesan, prevé la posibilidad de que el contrato se celebre a tiempo parcial - la duración deberá ser como mínimo igual a la reducción de jornada del trabajador sustituido, artículo 12.7 c) ET- y que sea de carácter temporal -la duración será como mínimo igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda, artículo 12.7 b) ET-.

Por su parte el artículo 49.1 ET regula la extinción del contrato, disponiendo que: "El contrato de trabajo se extinguirá:... c) Por expiración del tiempo convenido...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 le fuera de aplicación...Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia, está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días".

**3.-** En el asunto examinado no se cuestiona que se han respetado todos los requisitos legalmente exigidos para la válida celebración del contrato de relevo y que la expiración del mismo se ha producido en la fecha fijada en el contrato, 20 de junio de 2017, fecha en la que el trabajador relevado accedió a la jubilación total, no habiéndole entregado indemnización alguna al trabajador relevista por la extinción del contrato. En consecuencia, no nos encontramos ante un despido sino ante una válida extinción de la relación laboral. De conformidad con la regulación examinada, la citada extinción de la relación laboral ha de ser indemnizada con el importe de doce días de salario por año de servicio, indemnización que no ha sido abonada por la demandada al trabajador. No procede, en principio, conforme a la citada regulación, el abono de la indemnización de veinte días de salario por año de servicio, fijada para el despido objetivo, ni de ninguna otra de importe superior a la fijada legalmente.



**QUINTO.-1.-** Resta por examinar si la regulación anteriormente consignada pudiera ser contraria a lo dispuesto en 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.

**2.-** El objeto del Acuerdo marco, a tenor de la cláusula 1 es: "a) Mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el principio de no discriminación".

El contrato de duración determinada aparece definido en la cláusula 3, en los siguientes términos: "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".

En la cláusula 4 se contempla el principio de no discriminación, en los términos siguientes:

"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"

**3.-** En el asunto examinado estamos ante un contrato de duración determinada, atendiendo a la definición que del mismo efectúa la cláusula 4 del Acuerdo, por lo que le es aplicable la citada Directiva. En concreto, vamos a examinar si se ha respetado el principio de no discriminación contemplado en la cláusula 4, que prohíbe que las condiciones de trabajo de los trabajadores con un contrato de duración determinada sean menos favorables que las de un trabajador fijo comparable.

Respecto a si la indemnización por fin de contrato ha de considerarse una condición de trabajo, el TJUE se ha pronunciado de forma reiterada, entre otras, en la sentencia de 5 de junio de 2018, C-677/16, asunto Montero Mateos, en los siguientes términos:

"En consecuencia, se trata, en segundo lugar, de determinar si la concesión de una indemnización por parte del empresario debido a la extinción de un contrato de trabajo está incluida en el concepto de "condiciones de trabajo", en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco. Sobre este particular, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en este concepto es precisamente el del empleo, es decir, la relación laboral entre un trabajador y su empresario ( sentencias de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, apartado 35, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 25).

De este modo, el Tribunal de Justicia ha considerado que están incluidas en este concepto, concretamente, las normas relativas a la determinación del plazo de preaviso aplicable en caso de finalización de los contratos de duración determinada (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 29).

En efecto, el Tribunal de Justicia ha precisado que una interpretación de la cláusula 4 apartado 1, del Acuerdo Marco que excluyese los requisitos de finalización de un contrato de duración determinada de la definición de este concepto equivaldría a reducir, en detrimento del objetivo de dicha disposición, el ámbito de aplicación de la protección concedida a los trabajadores temporales contra las discriminaciones (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartados 27).

Pues bien, estas consideraciones pueden ser íntegramente aplicables a la indemnización concedida al trabajador por razón de la finalización del contrato de trabajo que le vincula a su empleador, ya que se abona debido a la relación laboral que se ha establecido entre ellos (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C- 596/14, EU:C:2016:683, apartado 31).

De ello se deduce que una indemnización como la controvertida en el litigio principal está incluida en el concepto de "condiciones de trabajo", en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco".

**SEXTO.-1.-** Sentado que la indemnización por extinción de contrato constituye una condición de trabajo en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco, resta por examinar si es contrario al principio de no discriminación que, respecto a los trabajadores relevistas, el ET fije en el artículo 49.1 c ) una indemnización de doce días de salario por año de servicio por la válida extinción de la relación laboral -cuando el trabajador relevado ha accedido a la jubilación total-, en tanto respecto a los trabajadores con contrato indefinido la normativa aplicable establece una indemnización de 20 días por año de servicio cuando el contrato se extingue por causas objetivas, artículo 53.1 ET .



2.- La respuesta ha venido dada por la sentencia del TJUE de 5 de junio de 2018, C- 574/16, asunto Grupo Norte Facility , cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

"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"

La sentencia contiene el siguiente razonamiento:

"A este respecto, es necesario señalar que el abono de una indemnización como la adeudada por Grupo Norte con ocasión de la finalización del contrato del Sr. Carlos , 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, sin que se aplique la indemnización fijada para los despidos por causas objetivas.

Procede, por lo tanto, la aplicación de la indemnización fijada en el artículo 49.1 c) ET a los supuestos de válida extinción del contrato de relevo.

**SÉPTIMO.- 1.-** Procede el examen de la sentencia de contraste para determinar si concurre el requisito de la contradicción, tal y como lo formula el artículo 219 de la LRJS, que supone que ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, las sentencias comparadas han llegado a pronunciamientos distintos.





La sentencia de contraste, invocada para el segundo motivo del recurso, sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya de 27 de noviembre de 2017, recurso número 5656/2017, estimó el recurso de suplicación formulado por Fundació Universitaria Balmes, revocando la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 3 de los de Granollers el 29 de junio de 2017, en el procedimiento número 622/2016.

**2.-** Esta Sala ha señalado en numerosas resoluciones que la exigencia de contradicción establecida en el art. 217 de la Ley de Procedimiento Laboral implica que las sentencias de contraste han de tener la condición de firmes, y que dicha condición ha de haberse producido antes de la publicación de la sentencia recurrida. Así lo establecen, entre otras, las sentencias de 15 y 24 de noviembre de 1994, R. 955/1994 y 1649/1994; 14 de julio de 1995, R. 3560/1993; 4 de junio y 17 de diciembre de 1997, R. 4467/1996 y 4203/1996; 10 de julio de 2001, R. 3446/2000; 14 de noviembre de 2001, R. 2089/1999; 11 de junio de 2003, R. 1062/2002; y 15 de junio de 2004, R. 5084/2003; doctrina que reiteran las recientes sentencias de 14 febrero de 2007, R. 1514/2005; y de 28 de febrero de 2007, R. 1515/2005 y 1790/2005.

Dicho requisito no se cumple en este caso, pues esta Sala ha señalado en numerosas resoluciones que la exigencia de contradicción establecida en el art. 217 de la Ley de Procedimiento Laboral implica que las sentencias de contraste han de tener la condición de firmes, y que dicha condición ha de haberse producido antes de la publicación de la sentencia recurrida. Así lo establecen, entre otras, las sentencias de 15 y 24 de noviembre de 1994, R. 955/1994 y 1649/1994; 14 de julio de 1995, R. 3560/1993; 4 de junio y 17 de diciembre de 1997, R. 4467/1996 y 4203/1996; 10 de julio de 2001, R. 3446/2000; 14 de noviembre de 2001, R. 2089/1999; 11 de junio de 2003, R. 1062/2002; y 15 de junio de 2004, R. 5084/2003; doctrina que reiteran las recientes sentencias de 14 febrero de 2007, R. 1514/2005; y de 28 de febrero de 2007, R. 1515/2005 y 1790/2005.

La doctrina jurisprudencial sobre este requisito de idoneidad de la sentencia de contraste se inicia en sentencias de esta Sala del Tribunal Supremo de finales de 1993 y principios de 1994 ( STS 1-12-1993, 18-1-994, 9-2-1994 y 15-3-1994), donde "se exige que para que la sentencia de contraste sea hábil a los efectos del presente recurso, tiene que haber alcanzado la firmeza antes de la fecha de publicación de la sentencia recurrida". Esta doctrina unificada ha sido seguida luego de manera constante en muy numerosos autos de inadmisión y también en sentencias, como se puede comprobar en STS 14-7-2005 (R. 967/2004), 10-10-2007 (R. 2025/2006) y 21-2-2008 (R. 493/2007). La conformidad a la Constitución de este requisito, cuya finalidad es comparar la sentencia recurrida con otra que contenga una doctrina ya consolidada por una u otra vía, ha sido declarada por el Tribunal Constitucional en varias sentencias (entre otras STC 132/1997, de 15 de julio y STC 251/2000, de 30 de octubre).

A partir de la entrada en vigor de la LRJS la firmeza de la sentencia de contraste ha de ser anterior al momento de finalizar el plazo para la interposición del recurso, tal, y como establece el artículo 221.3 de la LRJS.

**3.-** Al no ser firme la sentencia invocada para el segundo motivo de recurso, ya que se ha interpuesto contra la misma recurso de casación para la unificación de doctrina, no es idónea, por lo que se ha de rechazar este segundo motivo de recurso.

**OCTAVO.-** Procede, por todo lo razonado, la estimación del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Letrada Doña Elbire Corral Fernández de Zuazo, en representación de EUSKALTEI MUNICIPAL ALTA VILLASANTE DE GERNIKA, frente a la sentencia dictada el 5 de junio de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal SUPERIOR DE Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación número 1072/2018, interpuesto por la Letrada Doña Maider Mendizábal Escalante, en representación de D. Claudio , frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 10 de Bilbao, en autos número 821/2017.

Casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, desestimar el recurso de tal clase interpuesto por la Letrada Doña Maider Mendizábal Escalante, en representación de D. Claudio , desestimando la demanda formulada.

No procede la imposición de costas, de conformidad con lo establecido en el artículo 235.1 de la LRJS.

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Letrada Doña Elbire Corral Fernández de Zuazo, en representación de EUSKALTEI MUNICIPAL ALTA VILLASANTE DE GERNIKA, frente a la sentencia dictada el 5 de junio de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación número 1072/2018, interpuesto por la Letrada Doña Maider Mendizábal Escalante, en representación de D. Claudio , frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número



10 de Bilbao, en autos número 821/2017, seguidos a instancia de D. Claudio contra EUSKALTEI MUNICIPAL ALTA VILLASANTE DE GERNIKA sobre RECONOCIMIENTO DE DERECHO Y CANTIDAD.

Casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, desestimar el recurso de tal clase interpuesto por la Letrada Doña Mainer Mendizábal Escalante, en representación de D. Claudio .

Declarar la firmeza de la sentencia de instancia.

Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ