



Roj: **STS 3918/2020 - ECLI:ES:TS:2020:3918**

Id Cendoj: **28079140012020100939**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **11/11/2020**

Nº de Recurso: **3052/2018**

Nº de Resolución: **995/2020**

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

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 1316/2018,**
STS 3918/2020

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3052/2018

Ponente: Excm. Sra. D.^a María Luisa Segoviano Astaburuaga

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 995/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a. Rosa María Virolés Piñol

D.^a. María Lourdes Arastey Sahun

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 11 de noviembre de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado del Gobierno Vasco en nombre y representación del Departamento de Educación, Política lingüística y Cultura del Gobierno Vasco, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de fecha 17 de abril de 2018, recaída en el recurso de suplicación núm. 554/2018, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Vitoria-Gasteiz, dictada el 27 de diciembre de 2017, en los autos de juicio núm. 475/2017, iniciados en virtud de demanda presentada por D.^a. Araceli, D.^a. Asunción, D.^a. Azucena, D.^a. Belen, D.^a. Edurne, D.^a. Bernarda, D.^a. Blanca, D.^a. Camino, D.^a. Encarna, D.^a. Carina, D.^a. Carmela, D.^a. Casilda y D.^a. Celia, contra el Departamento de Educación, Política lingüística y Cultura del Gobierno Vasco, sobre reclamación de cantidad.

Ha sido parte recurrida D.^a. Carmela representada y asistida por el letrado D. Carlos Cabodevilla Cabodevilla.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a María Luisa Segoviano Astaburuaga.

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.- Con fecha 27 de diciembre de 2017, el Juzgado de lo Social nº 4 de Vitoria-Gasteiz, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que ESTIMO en parte LA DEMANDA interpuesta por Araceli , Asunción , Azucena , Belen , Edurne , Bernarda , Blanca , Camino , Encarna , Carina , Carmela , Casilda y Celia contra el DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO y en consecuencia CONDENO al el DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN , POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO a abonar a los actores las siguientes cantidades: A Carmela : 605,29 Euros A Araceli , 298,24 Euros A Bernarda , 302,86 Euros A Blanca , 609,89 Euros, A Casilda 250,56 Euros A Camino , 250,64 Euros. A Asunción , 619,35 Euros. A Encarna , 600,53 Euros. A Azucena , 637,95 Euros. A Belen , 298,24 Euros. A Celia 297,85 Euros. A Edurne , 448,42 Euros. A Carina , 302,86 Euros."

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes:

"PRIMERO.- Las actoras, han venido prestando servicios para el DEPARTAMENTO DE EDUCACION POLÍTICA LINGÜÍSTICA y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO en virtud de contratos laborales para obra o servicio determinado, celebrados para la atención a alumnos con necesidades educativas especiales durante su escolarización en centros públicos en el curso escolar 2015/ 2016.

Carmela contrato del 1 de Septiembre de 2015 al 31 de Agosto de 2016 , con la categoría profesional de especialista de apoyo educativo, jornada completa, y salario mensual bruto con inclusión de parte proporcional de pagas extra de 2.352,30 Euros.

Araceli contrato del 1 de Septiembre de 2015 al 31 de Agosto de 2016, con la categoría profesional de especialista de apoyo educativo, jornada parcial , y salario mensual bruto con inclusión de parte proporcional de pagas extra de 1.128,44 Euros.

Bernarda , contrato del 1 de Septiembre de 2015 al 31 de Agosto de 2016 , con la categoría profesional de especialista de apoyo educativo, jornada parcial , y salario mensual bruto con inclusión de parte proporcional de pagas extra de 1.146,28 Euros.

Blanca , contrato del 1 de Septiembre de 2015 al 31 de Agosto de 2016 , con la categoría profesional de especialista de apoyo educativo, jornada completa , y salario mensual bruto con inclusión de parte proporcional de pagas extra de 2.316,49 Euros.

Casilda contrato del 1 de Septiembre de 2015 al 31 de Agosto de 2016 , con la categoría profesional de especialista de apoyo educativo, jornada completa, y salario mensual bruto con inclusión de parte proporcional de pagas extra de 2.352, 17 Euros.

Camino , contrato del 26 de Octubre de 2015 al 31 de Junio de 2016, con la categoría profesional de especialista de apoyo educativo, jornada parcial , y salario mensual bruto con inclusión de parte proporcional de pagas extra de 1.110,60 Euros.

Asunción , contrato del 1 de Septiembre de 2015 al 31 de Agosto de 2016 , con la categoría profesional de especialista de apoyo educativo, jornada completa, y salario mensual bruto con inclusión de parte proporcional de pagas extra de 2.352,30 Euros.

Encarna , contrato del 1 de Septiembre de 2015 al 31 de Agosto de 2016 , con la categoría profesional de especialista de apoyo educativo, jornada completa , y salario mensual bruto con inclusión de parte proporcional de pagas extra de 2.280,81Euros.

Azucena , contrato del 1 de Septiembre de 2015 al 31 de Agosto de 2016 , con la categoría profesional de especialista de apoyo educativo, jornada completa , y salario mensual bruto con inclusión de parte proporcional de pagas extra de 2.423,52 Euros.

Belen , contrato del 1 de Septiembre de 2015 al 31 de Agosto de 2016 , con la categoría profesional de especialista de apoyo educativo, jornada parcial, y salario mensual bruto con inclusión de parte proporcional de pagas extra de 1.128,44 Euros.

Celia , contrato del 7 de Septiembre de 2015 al 31 de Agosto de 2016, con la categoría profesional de especialista de apoyo educativo, jornada parcial, y salario mensual bruto con inclusión de parte proporcional de pagas extra de 1.110,60Euros.

Edurne , contrato del 1 de Septiembre de 2015 al 31 de Agosto de 2016, con la categoría profesional de especialista de apoyo educativo, jornada parcial , y salario mensual bruto con inclusión de parte proporcional de pagas extra de 1.128,44 Euros.



Carina , contrato del 1 de Septiembre de 2015 al 31 de Agosto de 2016, con la categoría profesional de especialista de apoyo educativo, jornada parcial, y salario mensual bruto con inclusión de parte proporcional de pagas extra de 1.146,28 Euros.

SEGUNDO.- A la finalización de los contratos suscritos por las actoras se les abonaron a las mismas las siguientes cantidades en concepto de indemnización correspondientes a 12 días por año de servicio. Carmela : 937,20 Euros Araceli , 441,72 Euros Bernarda , 448,80 Euros Blanca , 909, Araceli 923,16 Euros Camino , 259,64 Euros. Asunción , 923,16 Euros. Encarna , 895,08 Euros. Azucena , 951,24 Euros Belen , 441,72 Euros. Celia 430,41 Euros. Edurne , 291,54 Euros. Carina , 448,80 Euros.

TERCERO.- Las actoras suscribieron el día 1 de Septiembre de 2016 nuevos contratos de duración determinadas para la prestación de servicios con la categoría de especialista de apoyo educativo para el curso escolar 2016-2017 Una copia de los contratos obra a los folios 117 a 130 de las actuaciones dándose su contenido por reproducido.

CUARTO.- Las actoras interpusieron reclamación previa frente al Departamento de Educación y Política Lingüística del Gobierno Vasco."

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, el Departamento de Educación, Política lingüística y Cultura del Gobierno Vasco, formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dictó sentencia en fecha 17 de abril de 2018, recurso de suplicación nº 554/2018, en la que consta el siguiente fallo: "Que DESESTIMAMOS el Recurso de Suplicación interpuesto por el DEPARTAMENTO DE EDUCACION DEL GOBIERNO VASCO contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 4 de Vitoria, en autos 475/17, seguidos a instancia de Asunción , Carmela , Casilda , Araceli , Azucena , Carina , Bernarda , Encarna , Blanca , Camino , Celia , Belen , Edurne frente al DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO VASCO, confirmando la resolución de instancia. Se condena en costas a la recurrente que deberá abonar los honorarios del letrado impugnante en cuantía de 300 euros, con pérdida de depósito y aplicación de consignaciones."

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, el Departamento de Educación, Política lingüística y Cultura del Gobierno Vasco, 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 Navarra en fecha 6 de octubre de 2017 (RS 325/2017).

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y habiendo transcurrido el plazo concedido a la parte recurrida para la impugnación del recurso formalizado de contrario sin haberlo verificado, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de estimar procedente el recurso.

SEXTO.- Se señaló para la votación y fallo el día 11 de noviembre de 2020, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-1.- La cuestión a resolver en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en determinar si a la finalización válida de un contrato temporal para obra o servicio determinado, procede la indemnización de 12 días por año trabajado, prevista en el artículo 49.1 c) ET o, por el contrario, la indemnización a abonar sería la de veinte días por año trabajado prevista en el artículo 53 ET.

2.-El Juzgado de lo Social número 4 de Vitoria dictó sentencia el 27 de diciembre de 2017, autos número 475/2017, estimando en parte la demanda formulada por DOÑA Asunción , DOÑA Carmela , DOÑA Casilda , DOÑA Araceli , DOÑA Azucena , DOÑA Carina , DOÑA Bernarda , DOÑA Encarna , DOÑA Blanca , DOÑA Camino , DOÑA Celia , DOÑA Belen , y DOÑA Edurne contra EL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO, en reclamación de CANTIDAD, condenando a la demandada a que abone a las demandantes las cantidades que en la sentencia se consignan.

Tal y como resulta de dicha sentencia, las actoras han prestado servicios a la demandada en virtud de contratos para obra o servicio determinados celebrados para la atención a alumnos con necesidades educativas especiales durante su escolarización en centros públicos en el curso escolar 2015/2016. A la finalización de los contratos se les ha abonado la indemnización correspondiente a 12 días de salario por año de servicio. El 1 de septiembre suscribieron nuevos contratos de duración determinada para la prestación de servicios con la categoría de especialista de apoyo educativo para el curso escolar 2016-2017.

3.- Recurrida en suplicación por el Letrado de los Servicios Jurídicos Centrales de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en representación del DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA



LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco dictó sentencia el 17 de abril de 2018, recurso número 554/2018, desestimando el recurso formulado.

La sentencia señala que la Sala debe confirmar, no solo la doctrina respecto del contrato de interinidad y su cobertura reglamentaria, sino que finalmente también debe confirmar su propia doctrina autonómica en aplicación y asunción del criterio jurisprudencial comunitario (sentencia del TJUE de 14-9-16, C-596/14) que supone una equiparación de derechos indemnizatorios entre trabajadores con contrato de duración determinada (temporales- interinos) y fijos, según recursos de suplicación 1690/16 y 1872/16, ambos de 18-10-16, que recogen lo ya resuelto por el TSJ de Madrid en su sentencia de 5-10-16, recurso 246714, en aplicación de la doctrina comunitaria, en un ejemplo de prevalencia del derecho comunitario frente al derecho interno y obligación del Juez nacional de sometimiento y determinación de una indemnización procedente de 20 días por año, como interpretación auténtica de la Directiva 1999/70 (Acuerdo Marco) con eficacia vertical en una relación laboral de empleadora pública.

En definitiva la Sala aplica, de forma directa e inexcusable, el cálculo indemnizatorio de la finalización de los contratos temporales, con exigencia de igualdad de condiciones de trabajo entre trabajadores con contrato de duración determinada, también de interinidad, ya sean temporales o indefinidos, sirviéndose del ejemplo comunitario y bajo el paraguas de un evidente contrato de interinidad con empleador público.

4.- Contra dicha sentencia se interpuso por D. Javier Resano Aguirre, Letrado de los Servicios Jurídicos Centrales de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en representación del DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO, recurso de casación para la unificación de doctrina aportando, como sentencia contradictoria, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra el 6 de octubre de 2017, recurso número 325/2017.

La parte recurrida no ha impugnado el recurso, habiendo informado el Ministerio Fiscal que el mismo ha de ser declarado procedente.

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, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra el 6 de octubre de 2017, recurso número 325/2017, desestimó el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de Doña María Cristina López Rodríguez frente a la sentencia de fecha 26 de junio de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social número 3 de los de Navarra, autos 128/2017, seguidos a instancia de la recurrente frente a Distrivisual SL y Ayuntamiento de Orkoien, en reclamación por despido.

Consta en dicha sentencia que la actora ha venido prestando servicios para el Ayuntamiento de Orkoien,- Orkoiengo-Udala mediante la suscripción de sucesivos contratos temporales, habiendo suscrito del 3 de noviembre de 2014 al 16 de enero de 2017 un contrato a tiempo parcial, para obra o servicio determinado, siendo su objeto el desempeñar labores de peón de limpieza en el Colegio Público Auzalar de Orkoien hasta la adjudicación del contrato de limpieza. Con efectos del 16 de enero de 2017 se le ha comunicado la extinción de su contrato de trabajo, habiendo procedido el Ayuntamiento a adjudicar los servicios de limpieza a la codemandada Distrivisual SL, con efectos del 17 de enero de 2017. El Ayuntamiento entregó a la actora como indemnización por fin de contrato el importe de 738,99 €.

La sentencia razona que el contrato se ha extinguido válidamente y cumple con las exigencias delimitadoras del objeto contractual hasta la adjudicación de la contrata de limpieza a una empresa, por lo que debe reputarse válido.

Señala que no resulta de aplicación al supuesto enjuiciado la doctrina contenida en la STJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, Diego Porras, ya que queda referida a un contrato de interinidad que, a diferencia de los restantes contratos temporales, no tiene establecida indemnización tras su válida finalización. Por lo tanto, no corresponde al demandante la indemnización señalada para la extinción del contrato por causas objetivas porque su relación laboral temporal por obra o servicio determinado que le vinculaba con su empleador no ha concluido por tales circunstancias, sino por la llegada del término fijado de forma expresa en el contrato que suscribió en su día.

Como recuerda la STSJ de Madrid de 11/05/2017 (rec. 36/2017), el contrato para obra o servicio determinado tiene reconocida en el artículo 49.1.c) del ET la causa de extinción del mismo, diciendo que se produce por la "realización de la obra o servicio objeto del contrato". En el apartado l) del citado precepto y punto, se señala otra causa de extinción de todos los contratos, diciendo que se extinguen "por causas objetivas legalmente procedentes", lo que no puede confundirse con la existencia de contratos de duración determinada y las



"razones objetivas" que se anudan a esa temporalidad, como sucede en el caso que nos ocupa, el de obra o servicio determinado.

Recuerda que la extinción de todo contrato para obra o servicio determinado tiene señalada una indemnización legal. Y por el contrario, no toda extinción de un contrato indefinido tiene aparejada una indemnización. Por tanto, en relación con los contratos indefinidos no es posible apreciar trato discriminatorio respecto de los contratos temporales para obra o servicio determinado. Es más, cualquier contrato de trabajo, temporal o indefinido, durante su desarrollo puede verse extinguido por causas objetivas y, por ende, estarían protegidos con la indemnización del artículo 53.1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

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 las trabajadoras han suscrito un contrato para obra o servicio determinados que se extingue válidamente al realizarse el objeto del mismo, procediendo la empleadora a abonar a las trabajadoras la indemnización de doce días de salario por año de servicio, interesando los trabajadores, en virtud de la doctrina contenida en la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, De Diego Porras, que se les abone una indemnización de veinte días de salario por año de servicio.

Las sentencias comparadas han llegado a resultados contradictorios, en tanto la recurrida considera que la indemnización que procede abonar es la de 20 días de salario por año de servicio, la de contraste entiende que la indemnización procedente es la señalada en el artículo 49. 1 c) del ET, es decir 12 días de salario por año de servicio.

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.- Al amparo del artículo 207 e) de la LRJS, el recurrente alega infracción de lo dispuesto en el artículo 49.1 c) ET, en relación con el artículo 15.1 a) del mismo texto legal.

Aduce, en esencia, que no puede ampararse la sentencia recurrida en una diferencia de trato entre el contratado temporal por obra o servicio determinados y el contratado fijo, porque el contratado temporal puede ver extinguido su contrato de trabajo por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, a que se refieren los artículos 51.1 y 52 c) ET y entonces le será de aplicación el mismo régimen que al trabajador fijo, es decir, que ante situaciones idénticas los contratados fijos y los contratados de duración determinada tienen idéntico tratamiento. Cuando el contratado temporal ve extinguido su contrato por las razones que se consignan en el mismo, es evidente que no se produce ningún tratamiento discriminatorio con respecto al contratado fijo, porque la situación es diferente y no puede equipararse ni la realización de un trabajo determinado, ni la sustitución de un trabajador con reserva del puesto de trabajo, con las causas englobadas en el artículo 52 c) ET.

2.- Procede hacer una primera precisión, teniendo en cuenta que la sentencia recurrida fijó a favor de las trabajadoras contratadas por obra o servicio determinados, al extinguirse válidamente sus contratos de trabajo, 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 Doña Ana de Diego Porras 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 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 Ana de Diego Porras 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- que finalizaron con la sentencia de esta Sala de lo Social de 13 de marzo de 2019, recurso 3970/2016, 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.

CUARTO.-1.- Sentada la anterior conclusión, se examina, a continuación, si la válida extinción de un contrato para obra o servicio determinados, da derecho 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, como establece la sentencia de contraste.

2.- La regulación del contrato para obra o servicio determinados aparece en el artículo 15 ET, que en los extremos que ahora interesan, establece:

"1...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. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza".

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 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 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 se ha de partir de que se han respetado todos los requisitos legalmente exigidos para la válida celebración del contrato para obra o servicio determinados y que la expiración del mismo se ha



producido en la fecha fijada, 31 de agosto de 2016. 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.

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 que ha sido abonada.

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, respecto a los trabajadores con contrato para obra o servicio determinados, que 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, 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, que resolvió una cuestión prejudicial a propósito de la indemnización establecida legalmente por la extinción del contrato de relevo, 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. Moreira Gómez, 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 de 5 de junio de 2018, C- 574/16, asunto Grupo Norte Facility, 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.

4.- La doctrina contenida en la citada sentencia resulta plenamente aplicable al asunto ahora sometido a la consideración de la Sala. En efecto, el contrato para obra o servicio determinados es un contrato temporal, al igual que sucede en la modalidad examinada por el TJUE de contrato de relevo, en ambos casos se exige una determinada causa para justificar la temporalidad, en los dos supuestos su extinción se produce por las causas consignadas en el contrato - expiración del término convenido en el contrato de relevo, realización de la obra o servicio en el contrato para obra o servicio- y la indemnización legalmente prevista por la válida expiración del contrato es idéntica, a saber, doce días de salario por año de servicio, a tenor de lo establecido en el artículo 49.1 c) ET.

En efecto, la STJUE razona que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco dispone que 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, al menos que se justifique un trato diferente por "razones objetivas", sin que pueda considerarse una razón objetiva el hecho de que aquella esté prevista por una norma general o abstracta, como una ley o un convenio colectivo. Señala que la extinción de un contrato de relevo se produce 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 por concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 ET. Mientras la extinción del contrato de relevo se produce cuando vence el término que se le ha asignado, fecha que estaba prevista y era conocida por el trabajador desde el momento de su celebración, la extinción de un contrato fijo por una de las causas recogidas en el artículo 52 ET, 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, estando destinada la indemnización fijada de 20 días de salario por año de servicio a compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podría albergar en la fecha en la que se produjo la ruptura, en lo que respecta a la estabilidad en dicha relación. Si el contrato de relevo se extingue por alguna de las causas previstas en el artículo 52 ET, la indemnización que corresponde al trabajador temporal es la misma que la que hubiera correspondido a un trabajador fijo, es decir, 20 días de salario por año de servicio.

En el supuesto de contrato para obra o servicio determinados nos encontramos en el mismo escenario que en el de contrato de relevo en cuanto a la indemnización por válida extinción del contrato y la diferencia cuantitativa respecto a la que corresponde a los trabajadores fijos.

La extinción del contrato para obra o servicio determinados se produce por la realización de la obra o servicio objeto del contrato. circunstancia que estaba prevista y era conocida por el trabajador desde el momento de su celebración -al igual que sucede en el contrato de relevo- y, si se produjera la extinción del contrato por alguna de las causas previstas en el artículo 52 ET, la indemnización que le correspondería -al igual que al trabajador relevista- es la misma que la que hubiera correspondido a un trabajador fijo, es decir, 20 días de salario por año de servicio.

Por lo tanto, resulta plenamente aplicable al trabajador con contrato por obra o servicio determinados la doctrina sentada en la sentencia de 5 de junio de 2018, C- 574/16, asunto Grupo Norte Facility, respecto a la indemnización que corresponde a un trabajador relevista por válida extinción de su relación laboral, a saber, que la cláusula 4, apartado 1 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada no se opone a la normativa interna española que establece a favor del trabajador relevista, cuyo contrato se extingue válidamente, una indemnización inferior a la concedida a los trabajadores con contrato indefinido, que se extingue por razones objetivas. Por lo tanto, en aplicación de la citada normativa interna la indemnización que corresponde al trabajador es la de doce días de salario por año de servicio, a tenor de lo establecido en el artículo 49.1 c) ET.

SÉPTIMO.- Procede, por todo lo razonado, la estimación del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Javier Resano Aguirre, Letrado de los Servicios Jurídicos Centrales de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en representación del DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO, frente a la sentencia dictada el 17 de abril de 2018, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación número 554/2018, interpuesto por el ahora recurrente frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 4 de Vitoria-Gasteiz el 27 de diciembre de 2017, autos número 476/2017, Casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por D. Javier Resano Aguirre, Letrado de los Servicios Jurídicos Centrales de la Administración General de la Comunidad Autónoma



del País Vasco, en representación del DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO, desestimando la demanda formulada.

No procede la condena en costas, en virtud de lo establecido en el artículo 235 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 D. Javier Resano Aguirre, Letrado de los Servicios Jurídicos Centrales de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en representación del DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO, frente a la sentencia dictada el 17 de abril de 2018, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en el recurso de suplicación número 554/2018, interpuesto por el ahora recurrente frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 4 de Vitoria-Gasteiz el 27 de diciembre de 2017, autos número 476/2017, seguidos a instancia de DOÑA Asunción , DOÑA Carmela , DOÑA Casilda , DOÑA Araceli , DOÑA Azucena , DOÑA Carina , DOÑA Bernarda , DOÑA Encarna , DOÑA Blanca , DOÑA Camino , DOÑA Celia , DOÑA Belen y DOÑA Edurne contra el DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO, en reclamación de CANTIDAD.

Casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto D. Javier Resano Aguirre, Letrado de los Servicios Jurídicos Centrales de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en representación del DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO, desestimando la demanda formulada.

No condenar en costas.

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

Así se acuerda y firma.