



Roj: **STS 2844/2019 - ECLI:ES:TS:2019:2844**

Id Cendoj: **28079140012019100573**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **11/09/2019**

Nº de Recurso: **1137/2018**

Nº de Resolución: **622/2019**

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

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 4007/2017,**
STS 2844/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1137/2018

Ponente: Excm. Sra. D.^a Concepcion Rosario Ureste Garcia

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 622/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D.^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D.^a. Concepcion Rosario Ureste Garcia

En Madrid, a 11 de septiembre de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de Gobierno Vasco, Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura, contra la sentencia dictada el 5 de diciembre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en recurso de suplicación nº 2274/17, interpuesto contra la sentencia de fecha 1 de septiembre de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria, en autos nº 268/2017, seguidos a instancia de D.^a. Carmela frente a Gobierno Vasco, Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura, sobre cantidad.

Ha comparecido en concepto de recurrida el Letrado Sr- Cabodevilla Cabodevilla, en nombre y representación de D.^a. Carmela.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Concepcion Rosario Ureste Garcia.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 1 de septiembre de 2017, el Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que ESTIMO LA DEMANDA interpuesta por Dña. Carmela contra el DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO y en



consecuencia CONDENO a la parte demandada a abonar a la actora la cantidad CINCO MIL CIENTO OCHO EUROS CON SESENTA Y CINCO CÉNTIMOS (5.108,65 euros)".

SEGUNDO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO.- La actora Dña. Carmela , suscribió con el DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO contrato laboral de relevo a tiempo parcial en fecha 29.10.2012, finalizando el 16.04.2016, como Maestra, Grupo B, jornada parcial 75 %, salario 2.225,91 euros mensuales con inclusión de parte proporcional de pagas extras.- El contrato de relevo finalizó el 16.04.2016 ante la jubilación de la relevada.- SEGUNDO.- Reclamación previa interpuesta por la actora y contrato entre las partes que consta en folios 23 a 26 de autos y que se dan por reproducidos a los efectos de hechos probados.- TERCERO.- El 17 de abril del 2016, ante la jubilación voluntaria de la trabajadora Dña. Encarnacion , por el que se suscribió el contrato de relevo con la actora, se suscribe entre actora y demandada un contrato laboral de interinidad en vacante durante un mínimo de un año.- Contrato que consta en folios 40 de autos y que se da por reproducido a los efectos de hechos probados.- CUARTO.- A la finalización del contrato de interinidad arriba referido no se abonó a la actora cantidad alguna en concepto de indemnización".

TERCERO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación procesal del Gobierno Vasco, Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la cual dictó sentencia en fecha 5 de diciembre de 2017 , en la que se accede a la revisión fáctica postulada por la parte actora consistente en recoger en el hecho probado cuarto la siguiente frase: "que el día 17 de abril de 2017 se volvió a nombrar a la demandante funcionaria interina en el mismo puesto de trabajo y que en la actualidad se halla en dicha situación"; disponiendo en su fallo: "Que desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO, frente a la Sentencia de 1 de Septiembre de 2017 del Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria-Gasteiz , en autos nº 268/17, confirmando la misma en su integridad.- Se condena en costas a la parte recurrente, incluyendo los honorarios del letrado de la parte impugnante del recurso, que se fijan en 400 euros.- Se decreta la pérdida de las cantidades objeto de depósito y consignación, a las que se dará legal destino".

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, por la representación de Gobierno Vasco, Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de Suplicación. Aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos, de 13 de junio de 2017 (R. 353/17) y denuncia la vulneración de los artículos 49.1.c) en relación con el artículo 12.6 y 7 todos ellos del Estatuto de los Trabajadores .

QUINTO.- Por providencia de esta Sala, se procedió admitir a trámite el citado recurso, y habiéndose impugnado el recurso, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó escrito en el sentido de considerar procedente el recurso e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 11 de septiembre de 2019, en el que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. El recurso de casación interpuesto por el Gobierno Vasco gira en torno a la indemnización tras la extinción del contrato de relevo suscrito en fecha 29.10.2012 con la actora; indemnización en cuantía de 20 días por año de servicio que fue estimada por la sentencia de instancia y confirmada en suplicación con sustento en la doctrina del TJUE recogida en STJUE 14.09.2016 (asunto de Diego Porras I).

2. El Ministerio Fiscal evacua informe estimando procedente el recurso, y destacando la regulación nacional expresa en materia indemnizatoria por cese en los contratos temporales como el de relevo.

La parte actora impugna el recurso mostrando su conformidad con los argumentos de la sentencia recurrida, sin desconocer los nuevos pronunciamientos del TJUE. Suplica la confirmación de aquella resolución y subsidiariamente una indemnización de 9 días por año trabajado.

SEGUNDO.- 1. Procede en primer término analizar la concurrencia del requisito de contradicción previsto en el artículo 219.1 LRJS , requisito que comporta la necesidad de una igualdad "esencial", sin que por lo tanto medie diferencia alguna que permita concluir que, a pesar de la contraposición de pronunciamientos en las sentencias contratadas, ambos puedan resultar igualmente ajustados a Derecho y que por ello no proceda unificar la doctrina sentada. Entre otras así se expresa en SSTS 28.02.2019, rcud 1576/2017 y 9.05.2019, rcud 313/2018 .



2. La sentencia de contraste de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla-León, sede en Burgos, de 13 de junio de 2016, R. 353/2017, se resuelve un supuesto en el que se plantea una acción por despido, habiendo fijado la sentencia de instancia una indemnización por fin de contrato de 9 días por año de servicios.

La Sala de suplicación, en la sentencia de contraste y resolviendo los recursos que se plantearon por ambas partes, tras negar que existiera despido, resuelve el motivo del recurso formulado por el trabajador, en el que combatía la indemnización por fin del contrato de relevo que le había reconocido la sentencia de instancia, reclamando que fuera de 20 días por año de servicio, con base en la doctrina del Asunto Diego Porras. La Sala rechaza este motivo porque entiende que la doctrina que se invoca no es trasladable al contrato de relevo.

3. Concorre el citado elemento de contradicción, aunque en este caso las acciones ejercitadas en cada supuesto son diferentes -el recurrido articula reclamación de cantidad y el de contraste lo es por despido-. Lo cierto es que, una vez descartada en la sentencia de contraste la existencia de dicho despido, el resto del pronunciamiento final que se han emitido se realiza sobre circunstancias fácticas que guardan similitud en uno y otro caso, al referirse a la misma cuestión: si procede una indemnización de 20 días por año de servicio al finalizar válidamente un contrato de relevo. Y en este extremo es claro que cada sentencia ha resuelto de modo diferente, negando en una que proceda dicho parámetro indemnizatorio -supuesto de la sentencia de contraste-, mientras que en la recurrida se ha otorgado, partiendo de la misma doctrina del TJUE.

TERCERO.- 1. La Letrada del Servicio Jurídico Central del Gobierno Vasco denuncia la vulneración de los arts. 49.1.c) en relación con el art. 12.6 y 7, todos ellos del Estatuto de los Trabajadores. Sostiene en esencia que finalizado el contrato temporal de relevo procede reconocer la indemnización prevista en el primero de los preceptos -9 días de salario por año trabajado- y no la del art. 53.1.b) ET, sin que ello implique trato diferente o discriminación alguna.

2. En orden a la resolución de este debate, seguiremos el criterio plasmado, entre otros, en STS IV de fecha 8.05.2019, rcud 3921/2017, o en el rcud 569/2018 (este último con la misma sentencia de contraste).

Dijimos en el primero que: "hay que señalar que la doctrina contenida en la STJUE de 14 de diciembre de 1996, (asunto C-596/14, de Diego Porras) fue rectificada por las SSTJU de 5 de junio de 2018, Asuntos Grupo Norte Facility C-574/16 y Montero Mateos C-677/16; y, más recientemente por la STJUE de 21 de noviembre de 2018 (Asunto Diego Porras II) en respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Auto de esta Sala de 25 de octubre de 2017.

Respecto a la cuestión que aquí se discute, la referida STJUE de 5 de junio de 2018, asunto Montero Mateos C-677/16, se pronunció en los siguientes términos:

"A este respecto, es necesario señalar que la finalización del contrato de interinidad de la Sra. Florinda, debido a que el puesto que ocupaba con carácter provisional se proveyó de manera definitiva tras el proceso mencionado en el apartado 20 de la presente sentencia, 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 trabajador con 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 previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, a iniciativa del empresario, tiene lugar al producirse circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que suponen un cambio radical en el desarrollo normal de la relación laboral. Como se deduce de las explicaciones del Gobierno español, recordadas en el apartado 58 de la presente sentencia y como subrayó, en esencia, la Abogada General en el punto 55 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 de servicio en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato



de trabajo. En estas circunstancias, cabe considerar que el objeto específico de la indemnización por despido establecida en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores, al igual que el contexto particular en el que se abona dicha indemnización, constituyen una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida.

En el caso de autos, la Sra. Florinda no podía conocer, en el momento en que se celebró su contrato de interinidad, la fecha exacta en que se proveería con carácter definitivo el puesto que ocupaba en virtud de dicho contrato, ni saber que dicho contrato tendría una duración inusualmente larga. No es menos cierto que dicho contrato finalizó debido a la desaparición de la causa que había justificado su celebración. Dicho esto, incumbe al juzgado remitente examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo".

Con tales fundamentos, la referida sentencia acabó declarando que "Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal".

En aplicación de todo ello, nuestra STS de 13 de marzo de 2019 -Pleno- (Rcud. 3970/2016), zanjó definitivamente la cuestión reseñando que "no es posible confundir entre distintas causas de extinción contractual y transformar la finalización regular del contrato temporal en un supuesto de despido objetivo que el legislador no ha contemplado como tal. El régimen indemnizatorio del fin de los contratos temporales posee su propia identidad, configurada legalmente de forma separada, sin menoscabo alguno del obligado respeto al derecho a no discriminación de los trabajadores temporales".

3. Las consideraciones expresadas determinan que la sentencia recurrida, contradictoria con la referencial que contiene la doctrina adecuada, deba ser casada y anulada de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal. En efecto, en nuestro ordenamiento jurídico, la finalización válida de los contratos temporales conlleva la indemnización que, en cada caso, esté prevista normativamente si así lo ha dispuesto el legislador; y, en modo alguno, puede anudarse a la válida extinción de este tipo de contratos la indemnización prevista por la ley para supuestos radicalmente distintos como son las causas objetivas contempladas en el art. 52 ET.

Establecida por el legislador para el ahora examinado -extinción en fecha 16 de abril de 2016 de un contrato de relevo a tiempo parcial (75%) suscrito en fecha 29 de octubre de 2012 (incombatido HP 1º)- la indemnización pertinente según la DT 8ª ET, de 9 días de salario por año de servicio, procederá reconocer la derivada de estos parámetros, en tanto que la parte demandada manifiesta no haberla abonado.

Se estima en esta forma el recurso de casación interpuesto por el Gobierno Vasco y situándonos en sede de suplicación, procederá estimar el recurso de tal clase formulado por dicho organismo, revocando la sentencia de instancia y concretando que la indemnización que corresponde a la actora lo es a razón de 9 días de salario por año de servicio (art. 49.1 c) ET. Estimamos en consecuencia de manera parcial su demanda, declarando el derecho a percibir la indemnización en razón al módulo indicado y no el de 20 días que postulaba.

Sin que proceda imponer costas en fase de casación unificadora (art. 235 LRJS) y acordando dejar sin efecto las impuestas a la parte demandada en la de suplicación.

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 representación del Gobierno Vasco, Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura.

Casar y anular la sentencia dictada el 5 de diciembre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en recurso de suplicación nº 2274/17.

Resolviendo el debate en suplicación, estimar el recurso de suplicación formulado por el Gobierno Vasco frente a la sentencia de fecha 1 de septiembre de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria, en autos nº 268/2017, sobre reclamación de cantidad, que revocamos.

Estimar en parte la demanda formulada por Dª. Carmela y condenar al Organismo demandado a que abone a la actora la cantidad pendiente de percibir conforme se plasma en la precedente fundamentación jurídica.

No efectuar imposición de costas en el recurso de casación unificadora, dejando sin efecto las impuestas en suplicación al Organismo demandado.



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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ