



Roj: **STS 2050/2019 - ECLI:ES:TS:2019:2050**

Id Cendoj: **28079140012019100373**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **28/05/2019**

Nº de Recurso: **2528/2018**

Nº de Resolución: **401/2019**

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

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 434/2018,**
STS 2050/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2528/2018

Ponente: Excm. Sra. D.^a Maria Luz Garcia Paredes

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 401/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D.^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D.^a. Maria Luz Garcia Paredes

En Madrid, a 28 de mayo de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la letrada del Servicio Jurídico de la Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibersitatea, contra la sentencia dictada el 6 de febrero de 2018, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 89/2018, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Vitoria Gasteiz, de fecha 10 de octubre de 2017, recaída en autos núm. 290/2017, seguidos a instancia de D. Fermín contra la Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibersitatea, en reclamación de cantidad.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto recurrido, D. Fermín representado por el letrado D. Javier García de Vicuña Melendez.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Maria Luz Garcia Paredes.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 10 de octubre de 2017, el Juzgado de lo Social nº 10 de Vitoria/Gasteiz, dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:



"PRIMERO.- Que el actor Fermín , prestó sus servicios por cuenta y orden de la empresa UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO-EUSKAL HERRIKO UNIBERSITATEA, con antigüedad desde el 15/10/2015, la categoría profesional de Técnico especialista comunicación, imagen y sonido, especialidad comunicación, imagen y sonido, siendo el centro de trabajo la Vicegerencia de tecnologías de la Información y las Comunicaciones - CIDIR DE GIPUZKOA-, percibiendo el salario bruto mensual de 2.859,52 euros, con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias.

SEGUNDO.- Que consta aportado el contrato temporal suscrito por el actor Fermín con la UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO-EUSKAL HERRIKO UNIBERSITATEA, celebrado para sustituir a D^a. Marí Luz durante su baja por IT y posterior maternidad.

TERCERO.- Que por Resolución de fecha 8/09/2016, se acordó el cese en el puesto de trabajo del demandante, siendo la fecha de efectos, la de 16/09/2016.

CUARTO.- Por el actor se ha formulado reclamación administrativa previa, siendo la misma desestimada por Resolución de fecha 27/02/2017".

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: "Que estimando la demanda interpuesta por Fermín contra UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO-EUSKAL HERRIKO UNIBERSITATEA, debo condenar y condeno a la demandada a que abone al trabajador la cantidad de 1.760,37 euros, en concepto de indemnización, más el interés legal desde la fecha de la interpelación judicial".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación de la Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibersitatea, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la cual dictó sentencia en fecha 6 de febrero de 2018 , en la que consta el siguiente fallo: "Que desestimamos el Recurso de Suplicación formulado por la empresa Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibersitatea, contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. Tres de los de Vitoria/Gasteiz, de 10 de octubre de 2017 , dictada en el procedimiento 290/2017; por lo cual y, en consecuencia, debemos ratificarla. Igualmente se condena a la citada empresa al pago de las costas causadas en la presente instancia, incluidos los honorarios del Letrado de la parte actora y que debemos concretar en 250 euros".

TERCERO.- Por la representación de la Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibersitatea, se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se invoca como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en fecha 29 de junio de 2017 (RSU 485/2017).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 23 de noviembre de 2018, se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO .- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

SEXTO.- Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 23 de mayo de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Planteamiento del recurso .

1.- Objeto del recurso.

Por la Universidad del País Vasco se ha formulado recurso de casación para la unificación de doctrina frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, el 6 de febrero de 2018, R. 89/2018 , en la que se desestima el recurso de suplicación presentado por el organismo demandado, confirmando la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de los de Vitoria, el 10 de octubre de 2017 , en los autos núm. 290/2017, que reconoce el derecho del demandante a ser indemnizado en el importe de 1.760,37 euros, condenando a la demandada a su pago.

La cuestión suscitada en el recurso se centra en determinar si procede reconocer el derecho a una indemnización de 20 días por año de servicios ante la extinción válida del contrato temporal, para lo cual se invoca como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, de 29 de junio de 2017, R. 485/2017 .

2.- Informe del Ministerio Fiscal



El Ministerio Fiscal ha emitido informe en el que considera que el recurso debe ser estimado siguiendo la más reciente doctrina del TJUE, recogida en la sentencia de 5 de junio de 2018.

SEGUNDO. -Sentencia recurrida .

1.- Hechos probados de los que se debe partir

La demanda de la que trae causa el presente recurso fue presentada por el trabajador, en reclamación de cantidad.

Los hechos probados indican que el demandante suscribió, el 15 de octubre de 2015, un contrato de interinidad por sustitución de una trabajadora en situación de IT/Maternidad, acordándose el cese con efectos de 16 de septiembre de 2016.

El Juzgado de lo Social estimó la demanda, condenando a la demandada al pago de la indemnización por fin de contrato, a razón de 20 días por año de servicios prestados.

2.- Debate en la suplicación.

La demandada interpone recurso de suplicación que, en lo que aquí interesa, se centra en la indemnización por fin de contrato que se reconoció en la instancia, pretendiendo la parte recurrente que se desestime la reconocida por el juzgado de lo social.

La Sala de lo Social del TSJ desestima el recurso del organismo demandado con base en que, aunque el contrato suscrito entre las partes fue válidamente extinguido, es procedente reconocer la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, en aplicación de la jurisprudencia del TJUE.

TERCERO. -Examen de la contradicción.

1.- Doctrina general en materia de contradicción.

El art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina y en atención a su objeto, precisa de la existencia de sentencias contradictorias entre sí, lo que se traduce en que contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales"

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales.

2.- Sentencias de contraste.

La sentencia de contraste, dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, de 29 de junio de 2017, R. 485/2017 , estima el recurso de suplicación de la demandada y, partiendo de la válida extinción del contrato de interinidad, sostiene que no procede reconocer indemnización alguna, entre la que descarta la recogida para los indefinidos no fijos que es la que se pedía en demanda.

3.- Sentencias con pronunciamientos contradictorios.

En el presente supuesto, entre las sentencias comparadas existe la contradicción que exige el art. 219.1 de la LRJS .

En efecto, las sentencias comparadas alcanzan fallos distintos en lo que se refiere al derecho a la percepción de indemnización a pesar de ser esencialmente coincidentes los hechos, las pretensiones ejercitadas y sus fundamentos, lo que permite concluir que se produce la contradicción en los términos exigidos por el artículo 219 LRJS .

CUARTO. -Motivo de infracción de norma relativo a si procede una indemnización de 20 días por año de servicios al finalizar válidamente el contrato interinidad por sustitución.

1.- Infracción normativa y jurisprudencial denunciada.

Según la parte recurrente, la sentencia recurrida ha incurrido en la infracción del art. 49.1 c), 51.1 , 52 c) y 53.1.b) del ET . A su juicio y con base en los preceptos legales que invoca, no procede la indemnización reconocida en la sentencia recurrida cuando se ha extinguido válidamente el contrato de interinidad.

2.- Doctrina de la Sala.



La única cuestión suscitada en el presente recurso se centra, como se ha dicho anteriormente, en determinar si la válida extinción del contrato de interinidad lleva aparejada una indemnización como la que ha otorgado la sentencia recurrida.

Pues bien, la citada cuestión ha sido resuelta por esta Sala, en la reciente sentencia de 13 de marzo de 2019, rcud 3970/2016, entendiendo que la indemnización de 20 días por año de servicios ni ninguna otra es aplicable a extinciones de contratos de interinidad válidamente extinguidos.

Así se ha dicho que "partiendo del dato normativo incuestionable de que nuestro ordenamiento jurídico no ha previsto ningún tipo de indemnización por finalización del contrato temporal de interinidad, 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. Andrea, 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 Abogado 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. Andrea 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".

Concluye la sentencia diciendo: "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 artículo 52 ET . En el supuesto aquí examinado, resulta que el contrato de interinidad se extinguió por la válida causa consistente en la cobertura de la plaza ocupada interinamente por vacante, extinción cuya regularidad nadie discute en esta sede; donde, por otra parte, tampoco se discute sobre la duración del referido contrato, por lo que la respuesta a la cuestión aquí traída en casación no puede ser otra que la inaplicación de la indemnización de veinte días por año prevista en el artículo 53 ET ".

3.- La aplicación de la anterior doctrina al caso que ha resuelto la sentencia recurrida lleva, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, a casar y anular la misma y, al resolver el debate planteado en suplicación, se debe estimar el recurso de tal naturaleza planteado por la Universidad demandada, revocando la sentencia de instancia, con desestimación de la demanda y absolución de la parte demandada en los pedimentos formulados en su contra.

No procede imponer las costas de este recurso a tenor de lo dispuesto en el art. 235.1 de la LRJS . Respecto de las costas de suplicación y en virtud de lo que establece el art. 228.2 de la LRJS , la estimación del recurso de dicha naturaleza interpuesto por el Gobierno Vasco permite dejar sin efecto la condena realizada en la sentencia recurrida.

FALLO

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

:

1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibersitatea.

2.- Casar y anular la sentencia dictada el 6 de febrero de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 89/2018 , que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Vitoria, de fecha 10 de octubre de 2017 , recaída en autos núm 290/2017, seguidos a instancia de D Fermín , frente a la Universidad del País Vasco, en reclamación de cantidad.

3.- Resolver el debate en suplicación y, estimando el recurso de tal naturaleza planteado por la demandada, revocar la sentencia de instancia, con desestimación de la demanda y absolución de la parte demandada en los pedimentos formulados en su contra, sin imposición de costas en suplicación.

4.- Sin imposición de costas en este recurso.

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

Así se acuerda y firma.