



Roj: **STS 3160/2019 - ECLI:ES:TS:2019:3160**

Id Cendoj: **28079140012019100611**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **25/09/2019**

Nº de Recurso: **3113/2018**

Nº de Resolución: **666/2019**

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

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 1583/2018,**
STS 3160/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3113/2018

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

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 666/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D.^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D.^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Angel Blasco Pellicer

En Madrid, a 25 de septiembre de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Roberto Barrondo Lacarra, en nombre y representación del Organismo Autónomo RESIDENCIA NUESTRA SEÑORA DE BEGOÑA, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de fecha 8 de mayo de 2018, recaída en el recurso de suplicación núm. 768/2018, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Bilbao, dictada el 22 de diciembre de 2017, en los autos de juicio núm. 249/2017, iniciados en virtud de demanda presentada por D.^a Inés, contra la RESIDENCIA MUNICIPAL DE NUESTRA SEÑORA DE BEGOÑA DE SANTURTZI, sobre reclamación de cantidad.

Ha sido parte recurrida D.^a Inés representada por el letrado D. Jesús González Marcos.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 22 de diciembre de 2017, el Juzgado de lo Social nº 1 de Bilbao, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que estimando parcialmente la demanda formulada por Dña. Inés frente a la RESIDENCIA MUNICIPAL DE NUESTRA SEÑORA DE BEGOÑA DE SANTURTZI, debo condenar y condeno a



esta última a que abone a la actora la cantidad de 729,88 euros, cantidad que devengará el interés legal del artículo 1.100 del CC."

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes: " **Primero** .- Dña. Inés ha venido prestando servicios para la RESIDENCIA MUNICIPAL DE NUESTRA SEÑORA DE BEGOÑA DE SANTURTZI, en régimen de contratación laboral, con la categoría profesional de auxiliar de enfermería, percibiendo un salario bruto mensual de 2.537,46 euros brutos mensuales (nóminas de Febrero, Julio y Agosto de 2016).

Desde Diciembre de 2015 hasta Noviembre de 2016, dichos contratos celebrados entre las partes han sido los siguientes:

Contrato Laboral eventual por circunstancias de la producción con fecha 05/12/2015, a tiempo completo. La extinción del contrato se produjo el 09/01/2016. Salario bruto diario: 84,00 E.

Contrato Laboral eventual por circunstancias de la producción con fecha 21/01/2016, a tiempo parcial (35,70% de la jornada). La extinción del contrato se produjo el 21/01/2016. Salario bruto diario: 29,99 E.

Contrato Laboral de interinidad con fecha 22/01/2016, a tiempo completo. La extinción del contrato se produjo el 24/01/2016. Salario bruto diario: 84,00 E.

Contrato Laboral eventual por circunstancias de la producción con fecha 25/01/2016, a tiempo completo. La extinción del contrato se produjo el 28/01/2016. Salario bruto diario: 84,00 E.

Contrato Laboral interinidad con fecha 31/01/2016, a tiempo completo. La extinción del contrato se produjo el 04/03/2016. Salario bruto diario: 84,00 E.

Contrato Laboral eventual por circunstancias de la producción con fecha 11/03/2016, a tiempo completo. La extinción del contrato se produjo el 17/03/2016. Salario bruto diario: 84,00 E.

Contrato Laboral eventual por circunstancias de la producción con fecha 19/03/2016, a tiempo completo. La extinción del contrato se produjo el 05/04/2016. Salario bruto diario: 84,00 E.

Contrato Laboral eventual por circunstancias de la producción con fecha 08/04/2016, a tiempo completo. La extinción del contrato se produjo el 08/04/2016. Salario bruto diario: 84,00 E.

Contrato Laboral eventual por circunstancias de la producción con fecha 09/04/2016, a tiempo parcial (33,30% de la jornada). La extinción del contrato se produjo el 10/04/2016. Salario bruto diario: 27,97 E.

Contrato Laboral eventual por circunstancias de la producción con fecha 14/04/2016, a tiempo completo. La extinción del contrato se produjo el 20/04/2016. Salario bruto diario: 84,00 E.

Contrato Laboral de interinidad con fecha 22/04/2016, a tiempo completo. La extinción del contrato se produjo el 12/05/2016. Salario bruto diario: 84,00 E.

Contrato Laboral eventual por circunstancias de la producción con fecha 15/05/2016, a tiempo parcial (50% de la jornada). La extinción del contrato se produjo el 15/05/2016. Salario bruto diario: 42,00 E.

Contrato Laboral eventual por circunstancias de la producción con fecha 16/05/2016, a tiempo parcial (35,70% de la jornada). La extinción del contrato se produjo el 17/05/2016. Salario bruto diario: 29,99 E.

Contrato Laboral eventual por circunstancias de la producción con fecha 18/05/2016, a tiempo completo. La extinción del contrato se produjo el 24/05/2016. Salario bruto diario: 84,00 E.

Contrato Laboral eventual por circunstancias de la producción con fecha 26/05/2016, a tiempo completo. La extinción del contrato se produjo el 06/06/2016. Salario bruto diario: 84,00 E.

Contrato Laboral eventual por circunstancias de la producción con fecha 10/06/2016, a tiempo completo. La extinción del contrato se produjo el 29/09/2016. Salario bruto diario: 84,00 E.

Contrato Laboral eventual por circunstancias de la producción con fecha 10/10/2016, a tiempo completo. La extinción del contrato se produjo el 16/10/2016. Salario bruto diario: 84,00 E.

Contrato Laboral eventual por circunstancias de la producción con fecha 18/10/2016, a tiempo completo. La extinción del contrato se produjo el 01/11/2016. Salario bruto diario: 84,00 E.

Contrato Laboral eventual por circunstancias de la producción con fecha 07/11/2016, a tiempo completo. La extinción del contrato se produjo el 07/11/2016. Salario bruto diario: 84,00 E.

Contrato Laboral eventual por circunstancias de la producción con fecha 09/11/2016, a tiempo completo. La extinción del contrato se produjo el 16/11/2016. Salario bruto diario: 84,00 E.



Obran adjuntados dichos contratos como Bloque Documental nº 2 de la parte actora, las comunicaciones de cese como Bloque Documental nº 3 del ramo de prueba de la parte actora y los recibos salariales de Diciembre de 2015 a Noviembre de 2016 como Bloque Documental nº 4 del ramo de prueba de la parte actora, y se dan por reproducidos.

Segundo .- A la finalización de dichos contratos temporales, algunos de los cuales han sido eventuales por circunstancias de la producción y otros de interinidad (para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo), la actora sólo ha recibido indemnización de 12 días por año de servicio a la finalización de contrato en el caso de los contratos eventuales por circunstancias de la producción. Así, las indemnizaciones recibidas han sido las siguientes:

- 98,06 euros, por la finalización del contrato de fecha 5 de Diciembre de 2015.
- 0,97 euros , por la finalización del contrato de fecha 21 de Enero de 2016.
- 10,90 euros, por la finalización del contrato de fecha 25 de Enero de 2016.
- 19,07 euros, por la finalización del contrato de fecha 11 de Marzo de 2016.
- 49,03 euros, por la finalización del contrato de fecha 19 de Marzo de 2016.
- 2,72 euros, por la finalización del contrato de fecha 8 de Abril de 2016.
- 1,82 euros, por la finalización del contrato de fecha 5 le Abril de 2016.
- 19,07 euros, por la finalización del contrato de fecha 14 de Abril de 2016.
- 1,36 euros, por la finalización del contrato de fecha 15 de Mayo de 2016.
- 1,95 euros, por la finalización del contrato de fecha 16 de Mayo de 2016.
- 19,07 euros, por la finalización del contrato de fecha 18 de Mayo de 2016.
- 32,69 euros, por la finalización del contrato de fecha 26 de Mayo de 2016.
- 305,08 euros, por la finalización del contrato de fecha 10 de Junio de 2016.
- 19,07 euros, por la finalización del contrato de fecha 10 de Octubre de 2016.
- 40,86 euros, por la finalización del contrato de fecha 18 de Octubre de 2016.
- 2,72 euros, por la finalización del contrato de fecha 7 de Noviembre de 2016.
- 21,79 euros, por la finalización del contrato de fecha 9 de Noviembre de 2016.

Tercero.- En fecha 18 de Noviembre de 2016 la demandante ha formalizado un contrato de trabajo temporal a tiempo completo eventual por circunstancias de la producción, para prestar sus servicios como auxiliar de enfermería en la Residencia demandada (Doc. nº 5 del ramo de prueba de la parte actora, que se da por reproducido).

Cuarto.- Se adjunta la vida laboral de la demandante como Doc. nº 1 del ramo de prueba de la parte actora, y se da por reproducida.

Quinto.- El tiempo de prestación de servicios ha sido el siguiente:

- Del 05/12/2106 al 09/01/2016: 36 días.
- Del 21/01/2016 al 21/01/2016: 1 día.
- Del 22/01/2016 al 24/01/2016: 3 días.
- Del 25/01/2016 al 28/01/2016: 4 días.
- Del 31/01/2016 al 04/03/2016: 34 días.
- Del 11/03/2016 al 17/03/2016: 7 días.
- Del 19/03/2016 al 05/04/2016: 18 días.
- Del 08/04/2016 al 08/04/2016: 1 día.
- Del 09/04/2016 al 10/04/2016: 2 días.
- Del 14/04/2016 al 20/04/2016: 7 días.
- Del 22/04/2016 al 12/05/2016: 21 días.



- Del 15/05/2016 al 15/05/2016: 1 día.
- Del 16/05/2016 al 17/05/2016: 2 días.
- Del 18/05/2016 al 24/05/2016: 7 días.
- Del 26/05/2016 al 06/06/2016: 12 días.
- Del 10/06/2016 al 29/09/2016: 111 días.
- Del 10/10/2016 al 16/10/2016: 7 días.
- Del 18/10/2016 al 01/11/2016: 14 días.
- Del 07/11/2016 a 10/11/2016: 1 día.
- Del 09/11/2016 al 16/11/2016: 8 días.

Sexto.- Es de aplicación a la relación laboral entre las partes el Pacto para el Mantenimiento de la vigencia del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Laboral de las Instituciones Públicas Vascas (Udalhitz 2008-2010), publicado en el BOB de 9 de Julio de 2013 (Doc. nº 6 del ramo de prueba de la parte actora, que se da por reproducido).

Séptimo.- Se ha agotado la vía administrativa previa, habiendo la parte actora formulado reclamación administrativa previa en fecha 22 de Diciembre de 2016".

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, D^a. Amaia Toticaguena Sancho, en nombre y representación de D^a. Inés , y D. Roberto Barrondo Lacarra, en nombre y representación del Organismo Autónomo municipal RESIDENCIA NUESTRA SEÑORA DE BEGOÑA, formularon recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dictó sentencia en fecha 8 de mayo de 2018, recurso 768/2018 , en la que consta el siguiente fallo: "1º) Previa denegación de la solicitud de suspensión se desestima el recurso de la empresa RESIDENCIA MUNICIPAL DE NUESTRA SEÑORA DE BEGOÑA DE SANTURTZI .

2º) Se condena en costas a la recurrente RESIDENCIA MUNICIPAL DE NUESTRA SEÑORA DE BEGOÑA DE SANTURTZI que deberá abonar los honorarios de la letrada contraria en cuantía de 300 euros, con pérdida de depósito y aplicación de consignaciones.

3º) Que estimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por D^{ña} Inés frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Bilbao, en autos 249/17, seguidos a instancia de D^{ña} Inés frente a la RESIDENCIA MUNICIPAL DE NUESTRA SEÑORA DE BEGOÑA DE SANTURTZI ; en consecuencia, condenamos a la empresa demandada a abonar a la trabajadora la cantidad total de 2.510,35 euros, manteniendo inalterado el resto de pronunciamientos."

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, el letrado D. Roberto Barrondo Lacarra, en nombre y representación del Organismo Autónomo RESIDENCIA NUESTRA SEÑORA DE BEGOÑA, 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 Madrid el 29 de junio de 2017, recurso 485/2017 .

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, D^a. Inés , se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de estimar procedente el recurso interpuesto.

SEXTO.- Se señaló para la votación y fallo el día 25 de septiembre de 2019, 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 consiste en resolver si a la trabajadora que ve extinguidos sucesivos contratos temporales, siendo el último eventual por circunstancias de la producción, sin que haya cuestionado la válida extinción de los citados contratos, le corresponde percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, en aplicación de la doctrina contenida en la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14 , De Diego Porras.

2.- El Juzgado de lo Social número 1 de Bilbao dictó sentencia el 22 de diciembre de 2017 , autos número 249/2017, estimando en parte la demanda formulada por Doña Amaia Toticaguena Sancho, en nombre y representación de Comisiones Obreras de Euskadi, en representación de DOÑA Inés , contra Residencia



municipal de NUESTRA SEÑORA DE BEGOÑA DE SANTURTZI, en reclamación de CANTIDAD, condenando a la demandada a abonar a la actora la cantidad de 729,88 €, en concepto de indemnización por fin de contrato, cantidad que devengará el interés legal del dinero.

Tal y como resulta de dicha sentencia, la actora ha venido prestando servicios para la demandada desde el 5 de diciembre de 2015 en virtud de sucesivos contratos temporales, habiendo suscrito el último el 9 de noviembre de 2016, siendo un contrato eventual por circunstancias de la producción, contrato que finalizó el 16 de noviembre de 2016.

A la finalización de cada uno de los contratos la empleadora le ha abonado las indemnizaciones que constan en autos.

2.- Contra dicha sentencia se interpusieron sendos recursos de suplicación por la Graduada Social Doña Amaia Totoricaguena Sancho, en nombre y representación de DOÑA Inés , y por D. Roberto Barrondo Lacarra, en representación de la Residencia municipal de NUESTRA SEÑORA DE BEGOÑA DE SANTURTZI.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco dictó sentencia el 8 de mayo de 2018, recurso número 768/2018 , desestimando el recurso formulado por el Letrado D. Roberto Barrondo Lacarra, en representación de la Residencia municipal de NUESTRA SEÑORA DE BEGOÑA DE SANTURTZI. y estimando el interpuesto por la Graduada Social Doña Amaia Totoricaguena Sancho, en nombre y representación de DOÑA Inés , condenó a la demandada a abonar a la actora la cantidad de 2.510,35 €, manteniendo inalterados el resto de pronunciamientos.

La sentencia razona lo siguiente:

"Esta Sala de lo Social del TSJPV debe confirmar, no solo la doctrina respecto del contrato de interinidad y su cobertura reglamentaria, sino que finalmente también debemos confirmar nuestra 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 nuestros Recursos 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 resumidas cuentas, nuevamente nuestra posición doctrinal 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".

3. - Contra dicha sentencia se interpuso por D. Roberto Barrondo Lacarra, en representación de la Residencia municipal de NUESTRA SEÑORA DE BEGOÑA DE SANTURTZI, 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 Madrid el 29 de junio de 2017, recurso número 485/2017 .

El Letrado D. Jesús González Marcos, en representación de DOÑA Inés , parte recurrida, ha presentado escrito de impugnación del 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 Madrid el 29 de junio de 2017, recurso número 485/2017 , estimó el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid, el 6 de febrero de 2017 , en virtud de demanda formulada por Doña Teresa contra la citada recurrente sobre despido-cantidad, declarando ajustado a derecho la extinción del contrato de interinidad por vacante, sin derecho a indemnización, absolviendo a la demandada de los pedimentos formulados en su contra.

Consta en dicha sentencia que la actora ha prestado servicios para la demandada Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, como diplomada de enfermería, desde el 26 de noviembre de 2007, en virtud de contrato de interinidad para cobertura de vacante número 33672, vinculada a la oferta de empleo público, correspondiente al año 2003. Mediante Orden de 3 de abril de 2009 de la Consejería



de Presidencia, Justicia e Interior se convocó proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de auxiliar de enfermería, siendo adjudicado el puesto de trabajo que ocupaba la actora a una trabajadora que suscribe un contrato de trabajo indefinido el 30 de septiembre de 2016. Se extingue la relación laboral de la actora con efectos de 30 de septiembre de 2016. El 12 de septiembre de 2016 la trabajadora a la que se le había adjudicado la plaza solicitó una excedencia.

La sentencia, en el extremo que ahora interesa, respecto a la invocación por la recurrente -trabajadora interina- de la aplicación de la jurisprudencia establecida en la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, De Diego Porras, entendió que "esa doctrina parte de un trato discriminatorio en relación con los trabajadores fijos y respecto de los trabajadores temporales que no tengan reconocida indemnización por fin de contrato por causas objetivas que es la que tiene establecida nuestra legislación en el art. 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores pero que, realmente, no hace exclusión de los temporales que, por cierto, tienen establecida en el art. 49.1 c) del ET la indemnización que introdujo la reforma de 2001 aunque en esa regulación se ha excluido a los contratos de interinidad. Tampoco estaríamos en el caso que se ha resuelto por la Sala 4ª del Tribunal Supremo, en sentencia de 28 de marzo de 2017 y otras posteriores, referidas todas ellas a trabajadores indefinidos no fijos, en los que se otorga por analogía una indemnización de 20 días en atención al carácter fraudulento de su contratación que llevó a ser calificados como trabajadores indefinidos no fijos, nada de lo cual se presenta en este caso."

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 se trata de trabajadoras que vienen prestando sus servicios a la Administración Pública, en virtud de un contrato temporal -en la recurrida sucesivos contratos, el último eventual por circunstancias de la producción, en la de contraste de interinidad por vacante- contratos válidamente celebrados y que ven extinguidos sus contratos al desaparecer la causa de los mismos. Ambas sentencias, ante la válida extinción de la relación laboral, han establecido efectos diferentes, en tanto la recurrida fija a favor de la trabajadora una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, la de contraste no establece indemnización alguna.

No es óbice para apreciar la contradicción entre las sentencias comparadas que en la sentencia recurrida se haya ejercitado una acción de reclamación de cantidad, en tanto en la de contraste se plantea una acción de impugnación de despido y cantidad ya que lo relevante es que en ambos supuestos, ante la extinción del contrato temporal, las sentencias comparadas llegan a resultados contradictorios, en tanto la recurrida fija a favor de la trabajadora una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, la de contraste no establece indemnización alguna.

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) LRJS, el recurrente alega infracción de lo dispuesto en el artículo 49.1 c) ET.

En esencia alega que: "Un trabajador temporal es comparable a un fijo en todo menos en lo relativo al término de su contrato pues lo único que justifica la dicotomía temporal- indefinido es, precisamente, que la relación laboral del primero está llamada a terminar y la del segundo no. Por consiguiente, si lo que analizamos es el término de un contrato temporal -que no es otra cosa que su cumplimiento- nunca vamos a encontrar un *"trabajador fijo comparable"*. La razón de ser de las dos categorías lógicas y jurídicas reside en que el contrato temporal conlleva su finalización (si no tuviera fin previsto no sería temporal) y la del contrato indefinido no (si tuviera fin previsto no sería indefinido). No es posible buscar un *"trabajador fijo comparable"* justo en la única característica que no admite comparación, en la que diferencia ambas figuras". Continúa razonando que: "Una última y muy reciente circunstancia que avala lo dicho hasta ahora es que hace apenas dos semanas tuvimos noticia de la Sentencia del TJUE de 5 de junio de 2018 (asunto C-677/16) que ha venido a corregir definitivamente la doctrina Diego Porras. Dada su trascendencia reproducimos algunas de sus afirmaciones esenciales". Finaliza señalando: "Esta corrección de la doctrina Diego Porras por el propio TJUE deja ya sin amparo jurídico a la sentencia recurrida, a la vez que refuerza la validez de la sentencia de contraste. Si para el propio TJUE el ordenamiento jurídico español no incurre en ninguna vulneración de la Directiva por prever diferente trato indemnizatorio o la extinción de los contratos temporales (doce días por año en caso de obra o servicio o eventuales por circunstancias de la producción y ninguna indemnización en caso de interinos) habrá que estarse al art. 49.1.c) ET y, constando en autos que esta Residencia ha abonado la indemnización allí prevista, nada tiene que reclamar la parte actora y debe rechazarse la demanda".

2.- Procede hacer una precisión, teniendo en cuenta que la sentencia recurrida fijó a favor de la trabajadora con sucesivos contratos eventuales por circunstancias de la producción y de interinidad, al extinguirse válidamente



dichos contratos, 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."

4.- La resolución adoptada, tras el azaroso iter seguido por la demanda formulada por Doña Adolfinia 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 finalizó con la sentencia de esta Sala de 13 de marzo de 2019, recurso 3970/2016, que concluye 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 sucesivos contratos temporales -eventuales por circunstancias de la producción y de interinidad- da derecho a la percepción de veinte días de salario por año trabajado, como ha entendido la sentencia recurrida.

2.- La regulación del contrato eventual por circunstancias de la producción y de interinidad 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:...

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

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

El artículo 8.1 del RD 2720/1998 dispone:

"Los contratos de duración determinada se extinguirán, previa denuncia de cualquiera de las partes, por las siguientes causas:...

b) El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá por expiración del tiempo convenido.

c) El contrato de interinidad se extinguirá cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

1º. La reincorporación del trabajador sustituido.



2º. El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.

3º. La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

4º. El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones Públicas".

El artículo 4.2 del RD 2720/1998 dispone:

"El contrato eventual por circunstancias de la producción tendrá el siguiente régimen jurídico:...b) La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un periodo de doce meses.

El contrato de interinidad tendrá el siguiente régimen jurídico:...b) La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo".

Por su parte el artículo 49.1 ET regula la extinción del contrato, disponiendo que: "El contrato de trabajo se extinguirá:... b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario ...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 de los contratos temporales y que se han extinguido válidamente ya que el objeto del litigio se ciñe exclusivamente a la petición de la indemnización sin cuestionar ni la validez de los contratos, ni la de su extinción.

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 conlleva 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, excepto en los casos del contrato de interinidad.

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.

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 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 de interinidad, que se ha extinguido válidamente, que el ordenamiento no establezca indemnización alguna, y que establezca una indemnización de doce días por año de servicio respecto a los contratos eventuales por circunstancias de la producción, 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 de esta Sala de 13 de marzo de 2019, recurso 3970/2016 que tras la sentencia del TJUE de 21 de noviembre de 2018, C-619/17, *De Diego Porras*, que resolvió la cuestión prejudicial planteada por esta Sala en dicho asunto, mediante Auto del Pleno de 25 de octubre de 2017, contiene el siguiente razonamiento, respecto a que no procede el abono de indemnización alguna cuando se extingue válidamente un contrato de interinidad por sustitución:

"5. Aquella STJUE de 14 septiembre 2016 hacía dudar de si, a la luz de la Directiva, sería exigible que, en todo caso, la extinción de un contrato temporal por cumplimiento de su finalidad debe llevar aparejado el derecho a una indemnización y, en tal caso, si dicha indemnización debe establecerse de forma análoga a la que el mismo ordenamiento establece para las demás causas de extinción de los contratos de trabajo. Ello abocaba, no sólo a la aplicación de la indemnización de 20 días que hace la sentencia recurrida para el caso de los contratos de interinidad, sino a que, por las mismas razones, se pusiera en cuestión la diferencia respecto de las otras dos modalidades de contrato temporal que tienen fijada una indemnización de 12 días.

Pero, en las STJUE de 5 junio 2018 (*Montero Mateos* -C-677/16- y *Grupo Norte Facility* - C-574/16-) y, de manera específica, en la STJUE de 21 noviembre de 2018 (C-619/17) - segunda de las dictadas por el Tribunal de la Unión en este mismo caso- el Tribunal de Justicia se aparta de aquella dirección.

En la última sentencia citada -la que da respuesta a nuestra cuestión prejudicial- se reitera lo que ya se razonaba en la sentencia del asunto *Montero Mateos*, en el sentido de que la finalización del contrato de interinidad debida a la reincorporación de la trabajadora sustituida 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 debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los trabajadores" (ap. 70).



También solventa ya dicha sentencia el equívoco que se plasmaba en la de 14 de septiembre de 2016; y parte, acertadamente, de que la indemnización del art. 53.1 b) ET se reconoce en caso de despido objetivo con independencia de la duración determinada o indefinida del contrato de trabajo.

En definitiva, el Tribunal de la Unión reconduce la cuestión y niega que quepa considerar contraria a la Directiva la norma que permite que la extinción regular del contrato de trabajo de interinidad no de lugar a la indemnización que se otorga a los despidos por causas objetivas.

6. Esta declaración se corresponde plenamente con nuestros razonamientos y, en cambio, es contraria a lo que resuelve la sentencia aquí recurrida.

En suma, de un lado, no es admisible sostener que la indemnización establecida para los despidos objetivos solo se contempla respecto de los trabajadores indefinidos. Si ello fuera así, ciertamente cabría afirmar que la norma contenía un trato discriminatorio respecto de los temporales. Mas, como venimos reiterando, la concurrencia de los supuestos de despido objetivo da lugar al mismo tratamiento para todas las modalidades de contratación sin distinción en razón de la duración del contrato, en plena consonancia con lo que establece el art. 15.6 ET : "Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción (...)".

Por otra parte, 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.

CUARTO.- 1. Negada pues la posibilidad de acudir a la indemnización de 20 días, el pronunciamiento de la sentencia recurrida podría suscitar la cuestión sobre esa diferencia de trato entre interinos y el resto de los trabajadores temporales. De ahí que en el auto por el que elevábamos la cuestión prejudicial, entendiéramos necesario agotar también otros posibles puntos de aproximación a la cuestión y despejar las dudas sobre si la ley española hubiera podido incidir en un inadecuado cumplimiento de lo dispuesto en la cláusula 5 del Acuerdo Marco, con la cual se persigue imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada.

2. El legislador nacional adaptó nuestra normativa a la Directiva 1991/70 a través del el art. 3 del RDL 5/2001, de 2 de marzo , después convalidado por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Fue dicha norma la que introdujo el reconocimiento de una indemnización al finalizar el contrato temporal, consistente en 12 días de salario por año trabajado. Sin embargo, como ya hemos visto, sólo lo hizo para dos de las tres modalidades de contratos temporales legalmente admitidas (obra o servicio determinado y circunstancias de la producción), excluyendo expresamente a los contratos de interinidad.

3. Pues bien, a la vista de la respuesta del Tribunal de la Unión, no parece que pueda entenderse que la fijación de la indemnización constituya una medida acorde con la finalidad que deben garantizar aquéllas a adoptar con arreglo a la indicada cláusula 5 de la Directiva. Ciertamente, la mera imposición de una indemnización, como la establecida para los otros contratos temporales, no sólo no constituye una sanción por el uso abusivo, sino que ni siquiera posee, por sí sola, el efecto disuasivo frente a esa utilización abusiva de la contratación temporal en tanto que la misma, precisamente por partir de la regularidad de estos contratos, se configura como una indemnización inferior a la que se reconocería al contrato temporal fraudulento. Como hemos indicado, la medida adoptada en nuestro ordenamiento nacional para satisfacer la obligación de la cláusula 5 de la Directiva se halla en la conversión en indefinido de todo contrato celebrado de modo abusivo o en fraude de ley, lo que provoca una sanción para el empresario mucho más gravosa que la de la indemnizaron de 12 días.

4. Precisamente, en nuestro ordenamiento jurídico la sanción ante el abuso de la contratación temporal se satisface de modo completo mediante las reglas de los apartados 2 y 3 del art. 15 ET (que se completa con el apartado 5 para las otras modalidades contractuales de duración temporal).

En suma, aun cuando ni siquiera se planteaba en el litigio, el pronunciamiento de la sentencia recurrida nos obliga a considerar necesario precisar que el rechazo a la solución adoptada por la Sala de suplicación debe ser completo, en el sentido de negar que quepa otorgar indemnización alguna por el cese regular del contrato de interinidad, no sólo la que calcula la sentencia con arreglo a los 20 días del despido objetivo, sino, incluso, con arreglo a los 12 días que el art. 49.1 c) ET fija para los contratos para obra o servicio y acumulación de tareas.



Nos resta añadir que, por más que "a priori" pudiera parecer exenta de justificación la diferencia entre unos y otros trabajadores temporales, lo cierto es que la distinta solución de nuestra norma legal obedece a la voluntad del legislador de destacar una situación no idéntica a las otras dos modalidades contractuales, puesto que en el caso de la interinidad por sustitución el puesto de trabajo está cubierto por otro/a trabajador/a con derecho a reserva de trabajo. Además, dicho puesto no desaparece con el cese de la trabajador/a interino/a y el recurso a la temporalidad halla su motivación en esa concreta y peculiar característica que, a su vez, implica un modo de garantizar el derecho al trabajo de la persona sustituida (art. 35.1 CE). Nada de ello no concurre en las otras modalidades del art. 15.1 ET . Por último, el estímulo que para la empresa pudiera suponer el ahorro de la indemnización de 12 días mediante la prórroga del contrato temporal o a la conversión en fijo, no tiene aquí sentido puesto que el empleo permanece en todo caso al ser cubierto por la persona sustituida al reincorporarse".

3.- Aplicando la anterior doctrina al supuesto debatido, procede la estimación del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Roberto Barrondo Lacarra, en representación de la Residencia municipal de NUESTRA SEÑORA DE BEGOÑA DE SANTURTZI.

En efecto, la actora suscribió sucesivos contratos de interinidad y eventual por circunstancias de la producción, procediendo la demandada a extinguir el último contrato el 16 de noviembre de 2016.

No ha sido cuestionado que, tanto la contratación de la actora como la extinción de sus contratos se ha realizado respetando escrupulosamente las previsiones contenidas en el artículo 15.1 c) ET y 8.1 y 4.2 RD 2720/1998 , por lo que no procede el abono de la indemnización de veinte días de salario por año de servicio, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 49.1 c) ET , así como la doctrina antedicha.

SÉPTIMO.- Por todo lo razonado procede estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Roberto Barrondo Lacarra, en representación de la Residencia municipal de NUESTRA SEÑORA DE BEGOÑA DE SANTURTZI, frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco el 8 de mayo de 2018, recurso número 768/2018 , resolviendo los recursos de suplicación interpuestos por la parte actora y por la ahora recurrente frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Bilbao el 22 de diciembre de 2017 , autos número 249/2017. Casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por el Letrado D. Roberto Barrondo Lacarra, en representación de la Residencia municipal de NUESTRA SEÑORA DE BEGOÑA DE SANTURTZ, y desestimar la demanda formulada.

En virtud de lo establecido en el artículo 235.1 LRJS , no procede imponer condena en costas.

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 el Letrado D. Roberto Barrondo Lacarra, en representación de la Residencia municipal de NUESTRA SEÑORA DE BEGOÑA DE SANTURTZI,, frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco el 8 de mayo de 2018, recurso número 768/2018 , resolviendo los recursos de suplicación interpuestos por la parte actora y por la ahora recurrente frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Bilbao el 22 de diciembre de 2017 , autos número 249/2017, seguidos a instancia de Doña Amaia Totoricaguena Sancho, en nombre y representación de Comisiones Obreras de Euskadi, en representación de DOÑA Inés , contra Residencia municipal de NUESTRA SEÑORA DE BEGOÑA DE SANTURTZI, en reclamación de CANTIDAD.

Casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por la ahora recurrente, desestimando la demanda formulada.

Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.