



Roj: **STS 3165/2019 - ECLI:ES:TS:2019:3165**

Id Cendoj: **28079140012019100616**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **25/09/2019**

Nº de Recurso: **2074/2018**

Nº de Resolución: **664/2019**

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

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ GAL 1461/2018,**
STS 3165/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2074/2018

Ponente: Excm. Sra. D.^a Maria Lourdes Arastey Sahun

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 664/2019

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 la Universidad de Vigo, representada y asistida por el letrado D. José Lado Fernández, contra la sentencia dictada el 6 de marzo de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en recurso de suplicación nº 5190/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 18 de septiembre de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de los de Vigo, en autos núm. 181/2017, seguidos a instancia de D. Prudencio contra la ahora recurrente.

Ha comparecido como parte recurrida D. Prudencio representado y asistido por el letrado D. Jairo Ferreras Valladares.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Maria Lourdes Arastey Sahun.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 18 de septiembre de 2017 el Juzgado de lo Social nº 3 de los de Vigo dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"Primero.- El demandante, Don Prudencio, con DNI NUM000, viene prestando servicios para la Universidad demandada, en virtud de los siguientes contratos de trabajo:



1.- Contrato administrativo de colaboración temporal, como profesor asociado T2/TC a tiempo completo en el área de conocimiento "ingeniería mecánica" del departamento "ingeniería mecánica máquinas y motores técnicos y fluidos", de la ETS de Ingenieros Industriales, desde el 24/11/1997 hasta, tras diversas prórrogas, el 30/09/2005.

2.- Contrato administrativo de colaboración temporal, como profesor asociado T2/TC a tiempo completo en el área de conocimiento "ingeniería mecánica" del departamento "ingeniería mecánica máquinas y motores técnicos y fluidos", de la ETS de Ingenieros Industriales, desde el 1/10/2005 hasta, tras diversas prórrogas, el 30/09/2007.

3.- Contrato administrativo de colaboración temporal, como profesor asociado T2/TC a tiempo completo en el área de conocimiento "ingeniería mecánica" del departamento "ingeniería mecánica máquinas y motores técnicos y fluidos", de la ETS de Ingenieros Industriales, desde el 1/10/2007 hasta, tras diversas prórrogas, el 30/09/2009.

4.- Contrato de duración determinada de interinidad, como profesor contratado interino TC, de 1/10/2009 a 30/09/2010, en el área de conocimiento "ingeniería mecánica" del departamento "ingeniería mecánica máquinas y motores técnicos y fluidos".

5.- Contrato de duración determinada de interinidad, como profesor contratado interino TC, de 8/10/2010 a 31/07/2011, en el área de conocimiento "ingeniería mecánica" del departamento "ingeniería mecánica máquinas y motores técnicos y fluidos".

6.- Contrato laboral de profesor ayudante doctor, en el área de conocimiento "ingeniería mecánica" del departamento "ingeniería mecánica máquinas y motores técnicos y fluidos", de 13/10/2011 a 31/08/2012, prorrogado de 1/09/2012 a 31/08/2012, de 1/09/2013 a 31/08/2014, de 1/09/2014 a 31/08/2015, de 1/09/2015 a 31/08/2016, de 1/09/2016 a 23/10/2016.

Tras interrupción del cómputo por IT iniciada el 9/09/2016, se celebró nuevo contrato retomando dicho período interrumpido, que se concretó del 7/11/2016 al 21/12/2016.

El salario que viene percibiendo el demandante, con prorrata de pagas extras, asciende a 2.524,19 euros mensuales. -Documental aportada por el actor.

Segundo.- El 15/09/2016 le fue notificado escrito de la demandada, fechado a 8/11/2016, en el que se le comunicaba lo siguiente:

"De conformidade coa normativa laboral vixente que resulta de aplicación, O día 21 de diciembre de 2016 Causará baixa o/a traballador don/a Prudencio con DNI NUM000 , extinguíndose na mesma data a relación contractual que o/a vencellaba coa Universidade de Vigo". -Folio 149.

Tercero.- Ha sido agotada la vía administrativa previa.

Cuarto.- En fecha 25/01/2017 ha firmado nuevo contrato con la Universidad. -No controvertido."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Que debo desestimar y desestimo la demanda interpuesta por don Prudencio , contra la Universidade de Vigo, a la que absuelvo de todos los pedimentos formulados en su contra."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D. Prudencio ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, la cual dictó sentencia en fecha 6 de marzo de 2018 , en la que, estimando el motivo planteado a tal fin, se realiza la siguiente adición al relato fáctico a fin de complementar el Hecho probado cuarto:

"En fecha 25/01/2017 ha firmado nuevo contrato con la Universidad, para prestar servicios como profesor de universidad con la categoría de profesor contratado interino, en el área de conocimiento Enxenería Industrial adscrita al departamento de Enxenería Mecánica, Máquinas e Motores Térmicos e Fluidos (cláusula primera), a tiempo parcial de 8,5 horas a la semana (cláusula segunda) de duración hasta el 25 de julio de 2017 y con un período de prueba de 6 meses (cláusula tercera). Como causa de la contratación prevé (cláusula quinta, cubrir temporalmente necesidades de docencia vacante na área de coñecemento e departamento descrito na cláusula primeira."

Dicha sentencia consta del siguiente fallo:

"Que estimando parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada del actor don Prudencio , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Tres de los de Vigo, en fecha 18 de septiembre de 2017 , en autos seguidos a instancia del recurrente 181/2017, frente a la



demandada Universidad de Vigo, sobre despido, debemos revocar y revocamos parcialmente la sentencia dictada, condenando a la referida Universidad a que abone al actor recurrente una indemnización por extinción del contrato en cuantía/bruta de veintinueve mil setecientos noventa y tres euros, con setenta y dos céntimos (29.793,72€) manteniendo los demás pronunciamientos absolutorios contenidos en el fallo de la sentencia recurrida, respecto al despido denunciado."

TERCERO.- Por la representación de la Universidad de Vigo se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), la recurrente propone como sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 29 de junio de 2017, (rollo 485/2017).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 14 de diciembre de 2018 se admitió a trámite el presente recurso y se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Presentado escrito de impugnación por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

QUINTO.- Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 25 de septiembre de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La sentencia del Juzgado desestimó la demanda de despido del trabajador, entendiendo que no cabía apreciar fraude en la contratación y señalando, además, que no cabía acudir a la STJUE de 14 septiembre 2016 (De Diego Porras).

En sede de suplicación se revoca en parte el pronunciamiento judicial de instancia y se reconoce al demandante el derecho a una indemnización de 12 días por año trabajado, precisamente por interpretación de la indicada sentencia del Tribunal de la Unión.

2. Recurre en casación para unificación de doctrina la Universidad empleadora mediante dos motivos separados, siendo el segundo subsidiario del primero.

Respecto de éste, invoca de contraste la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 29 de junio de 2017 (rollo 485/2017), que estima el recurso de suplicación de la Consejería de la CAM, y sin desconocer la doctrina de la Sala, declara adecuada a derecho la extinción del contrato de interinidad por vacante de la trabajadora demandante, sin derecho a indemnización por las fundadas razones que señala.

La sentencia referencial razona que el hecho de que el contrato de interinidad por vacante haya durado más de 3 años no lo convierte en indefinido no fijo, porque el artículo 70 EBEP va referido al personal de nuevo ingreso en las Administraciones Públicas, y por eso no resulta de aplicación al caso, considerando en consecuencia, que el cese se ha realizado con arreglo al art. 15 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y al RD 2728/1998, y que no procede la indemnización porque así lo señala expresamente el art. 15.1.c) ET, como consecuencia de la propia naturaleza del contrato interino.

SEGUNDO.- 1. El primero de los motivos del recurso denuncia la incorrecta aplicación del principio de no discriminación previsto en la Directiva 1999/70, con cita asimismo de la LO 6/2001, de Universidades.

2. Ciertamente, la interpretación y el alcance de la STJUE de 14 septiembre 2016 (asunto C-596/14, de Diego Porras) ha dado lugar a un ingente número de pronunciamientos de los tribunales de suplicación sosteniendo que de ella cabía extraer la conclusión de que la extinción de los contratos temporales no podía quedar huérfana de indemnización. Esta primera deducción ha motivado, además, resultados dispares sobre cuál debería ser el importe de la indemnización en cada caso, optando algunos órganos judiciales por equiparar a todos los contratos de duración determinada con la indemnización prevista en el art. 49.1.c) ET y decantándose otros por elevar la misma a 20 días para todos los supuestos.

3. Recordemos una vez más que la citada STJUE de 14 septiembre 2016 fue rectificada por las STJUE de 5 de junio de 2018, Asuntos Grupo Norte Facility C-574/16 y Montero Mateos C-677/16; y, finalmente, 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, así como por la STJUE de 19 marzo 2019 (Asunto CCOO, C-293/18). La cuestión que se suscita ha sido ya resuelta por esta Sala IV del Tribunal Supremo en la STS/4ª/Pleno de 13 marzo 2019 (rcud. 3970/2016), donde hemos sostenido que en la reiterada STJUE de 14 de



septiembre de 2016 (C-596/14) "se contenían razonamientos que suscitaban serias dudas de interpretación". Y ello porque el Tribunal de Justicia declaraba en el ap. 36 "que existe una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos, en la medida que, a diferencia de los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido, los trabajadores con contrato de interinidad no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato, con independencia de la duración de los servicios prestados". De ahí que aquella STJUE hiciera dudar de si, a la luz 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, sería exigible que, en todo caso, la extinción de un contrato temporal por cumplimiento de su finalidad lleve aparejado el derecho a una indemnización y, en ese punto, si dicha indemnización debe establecerse de forma análoga a la que el mismo ordenamiento fija para las demás causas de extinción de los contratos de trabajo. Ello abocaba, no sólo a la aplicación de la indemnización de 20 días para el caso de los contratos de interinidad por sustitución -que era el del supuesto en el caso De Diego Porras-, sino a que, por las mismas razones, se pusiera en cuestión la diferencia de indemnización de las otras dos modalidades de contrato temporal -obra o servicio determinados y eventual por circunstancias de la producción- que, con amparo en el art. 49.1 c) ET, tienen fijada una indemnización de 12 días (8 días, en la regulación anterior); y, asimismo, respecto de otros supuestos de contratación temporal, como en el caso del contrato de relevo en las modalidades contractuales de la LO de Universidad, como es el supuesto que nos ocupa ahora.

Tras solventar el Tribunal de la Unión el equívoco que se plasmaba en la STJUE de 14 de septiembre de 2016, para partir ya, acertadamente, de que la indemnización del art. 53.1 b) ET se reconoce siempre en caso de despido objetivo con independencia de la duración determinada o indefinida del contrato de trabajo.

En la citada STS/4ª/Pleno de 13 de marzo de 2019, que resuelve en casación el asunto De Diego Porras, hemos declarado que "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".

Y, en definitiva, hemos concluido que el diseño querido por el legislador impide "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".

4. A mayor abundamiento, cabe decir que esta Sala IV del Tribunal Supremo ha abordado también en la mencionada sentencia de Pleno la cuestión de la exclusión del contrato de interinidad del esquema indemnizatorio del art. 49.1 c) ET, dato que es transponible a este caso dada la inexistencia de norma que reconozca indemnización en la contratación universitaria como la del actor. Hemos declarado que, de la respuesta dada por el Tribunal de la Unión, en la STJUE de 21 noviembre de 2018 (De Diego Porras II, C-619/17) "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 (...) 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". Así, hemos sostenido que "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 indemnización de 12 días".

En definitiva, hemos negado que quepa otorgar indemnización alguna por el cese regular del contrato que carece de tal previsión legal, 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, siendo ésta la voluntad del legislador nacional que ofrece una respuesta distinta a situaciones que no son plenamente equiparables.

TERCERO.- 1. Lo expuesto supone la estimación del primero de los motivos del recurso y hace decaer el segundo que, como hemos precisado, se planteaba sólo para el caso de que no triunfara aquel.

En consecuencia, casamos y anulamos la sentencia recurrida y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, estimamos el recurso de dicha clase formulada por la parte de demandada y revocamos la sentencia del Juzgado de instancia con desestimación íntegra de la demanda.

2. De conformidad con lo dispuesto en el art. 235.1 LRJS no procede la condena en costas de la parte recurrente ni en esta alzada, ni en suplicación.



3. Finalmente, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 228.2 LRJS , de haberse efectuado depósitos o consignación para recurrir, procederá la devolución de los mismos.

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 Universidad de Vigo contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de fecha 6 de marzo de 2018 (rollo 5190/2017) recaída en el recurso de suplicación formulado por D. Prudencio contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de los de Vigo de fecha 18 de septiembre de 2017 en los autos núm. 181/2017 seguidos a instancia de dicha parte contra la ahora recurrente; y en consecuencia, casamos y anulamos la sentencia recurrida y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, estimamos el recurso de dicha clase formulado por la parte demandada y revocamos la sentencia del Juzgado de instancia con desestimación íntegra de la demanda. No procede la condena en costas a la parte recurrente, ni en esta alzada ni en suplicación, debiendo procederse a la devolución de los depósitos y consignaciones que, en su caso, se hubieren efectuado para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.