



Roj: **STS 1762/2019 - ECLI:ES:TS:2019:1762**

Id Cendoj: **28079140012019100318**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **08/05/2019**

Nº de Recurso: **4413/2017**

Nº de Resolución: **342/2019**

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

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 2993/2017,**
STS 1762/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4413/2017

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

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 342/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 8 de mayo de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. José Ramón Mejías Vicandi, en nombre y representación del Gobierno Vasco, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de fecha 13 de septiembre 2017, recaída en el recurso de suplicación núm. 1623/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Vitoria-Gasteiz, dictada el 2 de mayo 2017, en los autos de juicio núm. 142/2017, iniciados en virtud de demanda presentada por EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA DE EUSKADI-EUSKADIKO IRAKASKUNTZAKO LANGILEEN SINDIKATO (STEE-EILAS) en nombre de su afiliada D.^a. Tarsila, contra EL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO, sobre reclamación de cantidad.

Ha sido parte recurrida D.^a. Tarsila representada por el letrado D. Carlos Cabodevilla Cabodevilla.

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

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.- Con fecha 2 de mayo de 2017, el Juzgado de lo Social nº 1 de Vitoria-Gasteiz, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que ESTIMO la demanda interpuesta por Doña Tarsila contra EL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN POLÍTICA LINGÜÍSTICA DEL GOBIERNO VASCO y en consecuencia CONDENO a la demandada a abonar a la actora la cantidad de 5.515,41 euros."

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes: " **PRIMERO.-** La actora Doña Tarsila suscribió con 5 de noviembre de 2012 contrato de relevo con EL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN POLÍTICA LINGÜÍSTICA DEL GOBIERNO VASCO con la categoría de profesora de música y artes escénicas grupo A, con una jornada parcial, y un salario bruto mensual incluida la prorrata de pagas extras de 2.358,60 euros.

SEGUNDO.- A la finalización de los contratos del contrato de relevo en fecha 6 de marzo de 2016 no se abonó a la actora cantidad alguna en concepto de indemnización.

TERCERO.- Se ha presentado reclamación al DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN POLÍTICA LINGÜÍSTICA DEL GOBIERNO VASCO".

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, el Letrado de los Servicios Jurídicos Centrales de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en la representación que legalmente ostenta, formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dictó sentencia en fecha 13 de septiembre de 2017, recurso 1623/2017, en la que consta el siguiente fallo: "Que DESESTIMAMOS el Recurso de Suplicación interpuesto por el DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO, contra la sentencia dictada en fecha 2-5-17 por el Juzgado de lo Social nº 1 de Vitoria en autos 142/17 seguidos a instancia de Tarsila frente a la hoy recurrente, confirmando la resolución de instancia".

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, el letrado D. José Ramón Mejías Vicandi, en nombre y representación del Gobierno Vasco, interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó ante esta Sala mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 13 de junio de 2016, recurso 353/2016.

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, D^a. Tarsila, 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 7 de mayo 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 versa sobre el importe de la indemnización que corresponde a la trabajadora relevista que ve válidamente extinguido su contrato de trabajo -contrato a tiempo parcial para cubrir la parte de jornada que no realiza el trabajador jubilado parcial- al acceder a la jubilación total el trabajador relevado, si le corresponde o no la de veinte días de salario por año trabajado.

2.- El Juzgado de lo Social número 1 de Vitoria-Gasteiz dictó sentencia el 2 de mayo de 2017, autos número 142/2017, estimando la demanda formulada por DOÑA Tarsila contra el DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO, sobre CANTIDAD condenando a la demandada a abonar a la actora la cantidad de 5.515,41 €.

Tal y como resulta de dicha sentencia, la actora suscribió el 5 de noviembre de 2012 un contrato de relevo con el DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO, con la categoría de profesora de música y artes escénicas, grupo A, con jornada parcial, habiendo finalizado el contrato el 6 de marzo de 2016, no se le abonó cantidad alguna en concepto de indemnización.

3.- Recurrida en suplicación por el Letrado de los Servicios Jurídicos Centrales de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en representación del Gobierno Vasco, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco dictó sentencia el 13 de septiembre de 2017, recurso número 1623/2017, desestimando el recurso formulado, confirmando la sentencia de instancia.

La sentencia entendió que: "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. Y todo ello, sin exigencia de cuestionamos la posibilidad de un trámite procesal congruente que evite elementos de confusión, por cuanto, en el supuesto de autos, las partes ya peticionaron, en tiempo y forma, la aplicación subsidiaria de la cuantía indemnizatoria reconocida por la doctrina comunitaria.

En resumidas cuentas, nuevamente nuestra posición doctrinal aplica, en este caso para el contrato de relevo, de forma directa e inexcusable, un cálculo indemnizatorio de la finalización de tal contrato temporal, con exigencia de igualdad de condiciones de trabajo entre trabajadores con contrato de duración determinada, ya sean temporales o indefinidos, sirviéndose del ejemplo comunitario y bajo el paraguas de un evidente -contrato temporal con empleador público"

Continúa razonando: "Por tanto, partimos de estos dos objetivos para analizar el caso.

Manifestación del principio general de igualdad de condiciones laborales de trabajadores fijos y temporales la tenemos en el artículo 15, número 6 del Estatuto de los Trabajadores, aunque tal precepto ya fija excepciones varias al mismo.

Pero si hemos de ponderar la aplicación de la doctrina de Diego Porras, nos hemos de detener en analizar el Acuerdo Marco que se pretende aplicar por aquella Directiva del Consejo 1999/70.

Si examinamos el Acuerdo Marco de mérito, en su artículo 4, punto 1 fija el principio de proscripción de trato menos favorable del trabajador contrato de duración determinada en cuanto a sus condiciones de trabajo con relación a los trabajadores fijos comparables.

Pero tal principio admite la excepción: cabe hablar de legitimidad en el trato diferente entre ambos colectivos si ello está justificado en razones objetivas.

A ello también se refiere la sentencia De Diego Porras. En concreto a tal excepción se refiere en los párrafos 45 y siguientes de la misma, recordando los previos precedentes propios.

Sobre ello, dice: "el concepto de "razones objetivas" requiere que la desigualdad de trato apreciada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro."

Expresamente indica que esa razón objetiva no permite justificar la diferencia de trato entre uno y otro colectivo de trabajadores en la simple constatación de que existe norma nacional, general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo que la establezca, ni, añade expresamente: "el recurso a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no es conforme a estos requisitos y, por tanto, no puede constituir una "razón objetiva", en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco. En efecto, admitir que la mera naturaleza temporal de una relación de trabajo basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco y equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada." (epígrafe 47 de tal sentencia).

Pues bien, por nuestra parte consideramos que, si bien es legítima la apuntada doble posibilidad del contrato de relevo en orden a su duración, en nada contribuye a ninguna de esas dos finalidades el que se suscriba el mismo con contrato temporal.

Buena prueba de ello es que la propia norma regule la posibilidad de que el contrato de relevo sea tanto indefinido como temporal. Si ello así se prevé es porque se entiende que en ambos casos -ora contrato temporal, ora contrato indefinido- se cumplen los dos objetivos de su concreta regulación.

Por tanto, fácilmente se advierte llega que la temporalidad del contrato no es el único medio o en términos de la sentencia De Diego Porras medio "indispensable" a efectos de cubrir uno u otro objetivos, pues a la posibilidad de cubrir los objetivos con contrato temporal con concreta duración, se enfrente la alternativa -igualmente legítima por legal- de la contratación indefinida.



Por tanto, entendemos que no se da condición de necesidad de que haya que acudir a la contratación temporal para cubrir tal objetivo legítimo. Es decir, que no se da el tercero de los requisitos previstos en el epígrafe 47 de aquella sentencia.

El argumento de que mayor es el número de jubilaciones parciales anticipadas y subsecuentes contratos a tiempo parcial del jubilado y contratos de relevo del relevista si se permite que esta última sea también temporal y no sólo indefinida consideremos que no es de peso, cuando menos suficiente por dos razones.

La primera, porque -como se ha dicho- no cabe hacer descansar exclusivamente en la nuda temporalidad el cumplimiento de aquellos objetivos justificativos de la diferenciación en las condiciones de trabajo de la contratación indefinida y la de a tiempo determinado (epígrafe 47 de tal sentencia).

La segunda razón, aunque no menos importante que la primera- es que conviene matizar cuál es el doble objetivo de este sistema coordinado. Recordar que ya hemos dicho que, con la regulación meritada, lo que se pretende es que no haya pérdidas de empleo por esa jubilación parcial y que tampoco queden perjudicadas las cotizaciones de Seguridad Social por consecuencia de la realidad de ese fenómeno jubilar. Pues bien, para estas dos finalidades es indiferente que el contrato de relevo sea a tiempo completo a temporal.

La correlación entre el contrato a tiempo parcial del jubilado parcial y la del relevista en cuanto a tipo de actividad y cotizaciones o incluso el que se pueda cubrir el mismo trabajo con contrato indefinido, hace ver en este caso con singular claridad la existencia de trabajador fijo comparable.

Lo anterior lleva a desestimar el recurso."

4. - Contra dicha sentencia se interpuso por D. José Ramón Mejías Vicandi, Letrado de los Servicios Jurídicos Centrales de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en representación del Gobierno Vasco, recurso de casación para la unificación de doctrina aportando, como sentencia contradictoria, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Burgos, el 13 de junio de 2017, recurso número 353/2017 .

El Letrado D. Carlos Cabodevilla Cabodevilla, en representación de DOÑA Tarsila , ha impugnado el recurso, habiendo informado el Ministerio Fiscal que el mismo ha de ser declarado procedente.

SEGUNDO.-1.- Procede el examen de la sentencia de contraste para determinar si concurre el requisito de la contradicción, tal y como lo formula el artículo 219 de la LRJS , que supone que ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, las sentencias comparadas han llegado a pronunciamientos distintos.

2.- La sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Burgos el 13 de junio de 2017, recurso número 353/2017 , desestimó los recursos de suplicación interpuestos por Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León y por D. Pedro frente a la sentencia de fecha 7 de marzo de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de los de Soria , en autos número 451/2016, seguidos a instancia de D. Pedro contra Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León, en reclamación sobre despido, confirmando la sentencia recurrida.

Consta en dicha sentencia que el actor, con categoría profesional de personal subalterno, ha venido prestando servicios en la Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León, desde el 30 de noviembre de 2012, en virtud de un contrato de relevo a tiempo parcial para cubrir el resto de jornada dejado vacante por jubilación parcial de Magdalena , estando prevista su finalización el 29 de noviembre de 2016. En dicha fecha la demandada le comunicó la extinción del contrato.

La sentencia desestimó el recurso del trabajador que interesaba se le fijara una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, en aplicación de la STJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14 , De Diego Porras. La sentencia razona que no procede la aplicación de la citada STJUE ya que se está refiriendo a un contrato de interinidad, no de relevo, a diferencia del examinado en la sentencia recurrida, y en el que no se preveía ningún tipo de indemnización en el momento del cese, a diferencia de lo que sucede en el contrato de relevo en el que está expresamente previsto la percepción de una indemnización a la extinción del contrato. Continúa razonando que dicha conclusión se alcanza atendiendo al tenor literal del Fallo, del hecho que el TJUE se refiere a contratos que no prevén ninguna indemnización a su finalización y a que dicha interpretación es más coherente con la cláusula 4 del Acuerdo Marco, teniendo en cuenta que la indemnización relativa al cese, en supuestos de contratos temporales, está regulada de manera expresa por la legislación nacional, concediendo una indemnización a la extinción de dichos contratos.

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 nos encontramos ante contratos de relevo, en los que el trabajador suscribe un contrato a tiempo parcial para cubrir el porcentaje de parcialidad del trabajador que se jubila parcialmente, y que se extinguen válidamente cuando el trabajador relevado accede a la jubilación total. Las



sentencias han llegado a distintas soluciones ya que, en tanto la sentencia recurrida entiende que al trabajador se le han de abonar 20 días de salario por año de servicio, en aplicación de la doctrina sentada por la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, De Diego Porras, la de contraste razona que no es de aplicación dicha doctrina y que la indemnización que corresponde es la establecida en el artículo 49. 1c) ET.

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.- El recurrente alega que la sentencia recurrida ha infringido el artículo 49.1 c) ET, en relación con el artículo 12, números 6 y 7 del mismo texto legal.

En esencia aduce que no estamos en presencia de una diferencia de trato prohibida por la CE o por el ordenamiento comunitario, pues ante la extinción de la relación laboral por idénticas causas, los contratados temporales y los indefinidos perciben la misma indemnización. Continúa razonando que cuando el contratado temporal ve extinguido su contrato por las razones que se consignan en el contrato (si son adecuadas a la causa que motiva dicha contratación) es evidente que no se produce ningún tratamiento discriminatorio con respecto al contratado fijo porque la situación es diferente, por lo que la indemnización procedente es la prevista en el artículo 49.1.c) del ET.

2.- Procede hacer una primera precisión, teniendo en cuenta que la sentencia recurrida fijó a favor del trabajador relevista, al extinguirse válidamente su contrato de trabajo a tiempo parcial, por la jubilación total del trabajador jubilado a tiempo parcial, una indemnización de veinte días por año trabajado, por entender que procedía la aplicación de la doctrina contenida en la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, De Diego Porras.

Dicha precisión se refiere a que, con posterioridad a dicha sentencia, el TJUE, resolviendo una cuestión prejudicial planteada por esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo, mediante auto de 25 de octubre de 2017, recurso 3970/2016, a propósito del mismo asunto, De Diego Porras, y en la que se interesaba la interpretación de las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el Anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, dictó una nueva sentencia el 21 de noviembre de 2018, C-619/17 De Diego Porras.

La citada sentencia establece lo siguiente:

"1) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

2) La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que incumbe al tribunal nacional apreciar, conforme a todas las normas del Derecho nacional aplicables, si una medida como la controvertida en el litigio principal, que establece el abono obligatorio de una indemnización a los trabajadores con ciertos contratos de trabajo de duración determinada al vencer el término por el que dichos contratos se celebraron, constituye una medida apropiada para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o de relaciones laborales de duración determinada o una medida legal equivalente, en el sentido de dicha disposición."

3.- La segunda precisión que efectuamos se refiere a que esta Sala, a la vista de la resolución de la cuestión prejudicial efectuada por la sentencia del TJUE de 21 de noviembre de 2018, C-619/17 de Diego Porras, dictó sentencia el 13 de marzo de 2019, recurso 3970/2016, estimando en parte el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Ministerio de Defensa y, casando y anulando la sentencia recurrida, mantuvo la desestimación íntegra de la demanda en los mismos términos de la sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Madrid, de 10 de septiembre de 2013, autos 1383/2012, seguidos a instancia de Doña Marí Luz contra el recurrente, absolviendo a la demandada.

La sentencia, siguiendo la estela de la sentencia del TJUE antedicha, razona que la finalización de un contrato de interinidad por sustitución, debida a la reincorporación de la trabajadora sustituida, se produce en un contexto diferente desde los puntos de vista fáctico y jurídico de aquel en que el contrato de trabajo de un trabajador fijo se extingue debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 ET, por lo que no da



lugar a la indemnización que se otorga a los despidos por causas objetivas, sin que sea posible transformar la finalización regular de un contrato temporal en un supuesto de despido objetivo.

4.- En definitiva, la resolución adoptada, tras el azaroso iter seguido por la demanda formulada por Doña Marí Luz 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- es que la válida extinción de un contrato de interinidad por sustitución, por incorporación del trabajador sustituido, no da derecho al percibo de indemnización alguna.

Queda, por lo tanto, ayuna de apoyo la sentencia recurrida, en cuanto que se fundamentaba en la doctrina sentada por la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, De Diego Porras, sin que proceda, a la vista de las resoluciones posteriores, que esta Sala se pronuncie sobre si la misma hubiera sido idónea para ser aplicada al asunto ahora examinado.

CUARTO.-1.- Sentada la anterior conclusión, se examina, a continuación, si la válida extinción de un contrato de relevo, por acceder el trabajador relevado a la jubilación total, da derecho al trabajador relevista a la percepción de veinte días de salario por año trabajado, como ha entendido la sentencia recurrida o a la indemnización prevista en el artículo 49.1 c) ET, tal y como señala la sentencia de contraste.

2.- La regulación del contrato de relevo aparece en el artículo 12.7 ET, que en los extremos que ahora interesan, prevé la posibilidad de que el contrato se celebre a tiempo parcial - la duración deberá ser como mínimo igual a la reducción de jornada del trabajador sustituido, artículo 12.7 c) ET - y que sea de carácter temporal -la duración será como mínimo igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda, artículo 12.7 b) ET -.

Por su parte el artículo 49.1 ET regula la extinción del contrato, disponiendo que: "El contrato de trabajo se extinguirá... c) Por expiración del tiempo convenido...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 no se cuestiona que se han respetado todos los requisitos legalmente exigidos para la válida celebración del contrato de relevo y que la expiración del mismo se ha producido en la fecha fijada en el contrato, 6 de marzo de 2016, fecha en la que el trabajador relevado accedió a la jubilación total, no habiéndole entregado indemnización alguna al trabajador relevista por la extinción del contrato. En consecuencia, no nos encontramos ante un despido sino ante una válida extinción de la relación laboral. De conformidad con la regulación examinada, la citada extinción de la relación laboral ha de ser indemnizada con el importe de doce días de salario por año de servicio, indemnización que no ha sido abonada por la demandada al trabajador. No procede, en principio, conforme a la citada regulación, el abono de la indemnización de veinte días de salario por año de servicio, fijada para el despido objetivo, ni de ninguna otra de importe superior a la fijada legalmente.

QUINTO.-1.- Resta por examinar si la regulación anteriormente consignada pudiera ser contraria a lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE, y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada.

2.- El objeto del Acuerdo marco, a tenor de la cláusula 1 es: "a) Mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el principio de no discriminación".

El contrato de duración determinada aparece definido en la cláusula 3, en los siguientes términos: "A efectos del presente Acuerdo se entenderá por: 1 trabajador con contrato de duración determinada, el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado."

En la cláusula 4 se contempla el principio de no discriminación, en los términos siguientes:

"Por lo que respecta a las condiciones de trabajo no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas".

3.- En el asunto examinado estamos ante un contrato de duración determinada, atendiendo a la definición que del mismo efectúa la cláusula 4 del Acuerdo, por lo que le es aplicable la citada Directiva. En concreto, vamos a



examinar si se ha respetado el principio de no discriminación contemplado en la cláusula 4, que prohíbe que las condiciones de trabajo de los trabajadores con un contrato de duración determinada sean menos favorables que las de un trabajador fijo comparable.

Respecto a si la indemnización por fin de contrato ha de considerarse una condición de trabajo, el TJUE se ha pronunciado de forma reiterada, entre otras, en la sentencia de 5 de junio de 2018, C-677/16, asunto Montero Mateos , en los siguientes términos:

"En consecuencia, se trata, en segundo lugar, de determinar si la concesión de una indemnización por parte del empresario debido a la extinción de un contrato de trabajo está incluida en el concepto de "condiciones de trabajo", en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco. Sobre este particular, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en este concepto es precisamente el del empleo, es decir, la relación laboral entre un trabajador y su empresario (sentencias de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830 , apartado 35, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13 , EU:C:2014:152 , apartado 25).

De este modo, el Tribunal de Justicia ha considerado que están incluidas en este concepto, concretamente, las normas relativas a la determinación del plazo de preaviso aplicable en caso de finalización de los contratos de duración determinada (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13 , EU:C:2014:152 , apartado 29).

En efecto, el Tribunal de Justicia ha precisado que una interpretación de la cláusula 4 apartado 1, del Acuerdo Marco que excluyese los requisitos de finalización de un contrato de duración determinada de la definición de este concepto equivaldría a reducir, en detrimento del objetivo de dicha disposición, el ámbito de aplicación de la protección concedida a los trabajadores temporales contra las discriminaciones (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13 , EU:C:2014:152 , apartados 27).

Pues bien, estas consideraciones pueden ser íntegramente aplicables a la indemnización concedida al trabajador por razón de la finalización del contrato de trabajo que le vincula a su empleador, ya que se abona debido a la relación laboral que se ha establecido entre ellos (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C- 596/14 , EU:C:2016:683 , apartado 31).

De ello se deduce que una indemnización como la controvertida en el litigio principal está incluida en el concepto de "condiciones de trabajo", en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco".

SEXTO.-1.- Sentado que la indemnización por extinción de contrato constituye una condición de trabajo en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco, resta por examinar si es contrario al principio de no discriminación que, respecto a los trabajadores relevistas, el ET fije en el artículo 49.1 c) una indemnización de doce días de salario por año de servicio por la válida extinción de la relación laboral -cuando el trabajador relevado ha accedido a la jubilación total-, en tanto respecto a los trabajadores con contrato indefinido la normativa aplicable establece una indemnización de 20 días por año de servicio cuando el contrato se extingue por causas objetivas, artículo 53.1 ET .

2.- La respuesta ha venido dada por la sentencia del TJUE de 5 de junio de 2018, C- 574/16, asunto Grupo Norte Facility , cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

"La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional según la cual la indemnización abonada a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador que se jubila parcialmente, como el contrato de relevo controvertido en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, es inferior a la indemnización concedida a los trabajadores con contrato de duración indefinida con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva"

La sentencia contiene el siguiente razonamiento:

"A este respecto, es necesario señalar que el abono de una indemnización como la adeudada por Grupo Norte con ocasión de la finalización del contrato del Sr. Moreira Gómez, el cual estaba previsto, desde el momento de su conclusión, que finalizaría con ocasión del acceso a la jubilación completa de la trabajadora a la que sustituía, se produjo en un contexto sensiblemente diferente, desde los puntos de vista fáctico y jurídico, de aquel en el que el contrato de trabajo de un trabajador fijo se extingue debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores .



En efecto, se deduce de la definición del concepto de "contrato de duración determinada" que figura en la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco que un contrato de este tipo deja de producir efectos para el futuro cuando vence el término que se le ha asignado, pudiendo constituir dicho término la finalización de una tarea determinada, una fecha precisa o, como en el caso de autos, el advenimiento de un acontecimiento concreto. De este modo, las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término. Este término limita la duración de la relación laboral, sin que las partes deban manifestar su voluntad a este respecto tras la conclusión de dicho contrato.

En cambio, la extinción de un contrato fijo por una de las causas recogidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, a iniciativa del empresario, resulta del advenimiento de circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que ponen en tela de juicio el desarrollo normal de la relación laboral. Como se deduce de las explicaciones del Gobierno español, recordadas en el apartado 55 de la presente sentencia y como subrayó, en esencia, la Abogado General en el punto 60 de sus conclusiones, el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores requiere que se abone a dicho trabajador despedido una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio, precisamente a fin de compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo por una causa de esta índole, y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podría albergar, en la fecha en que se produce la ruptura, en lo que respecta a la estabilidad de dicha relación.

En este último supuesto, el Derecho español no opera ninguna diferencia de trato entre trabajadores con contrato temporal y trabajadores fijos comparables, ya que el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores establece el abono de una indemnización legal equivalente a veinte días de salario por año trabajado en la empresa en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo.

Por consiguiente, en estas circunstancias, cabe considerar que el objeto específico de las indemnizaciones previstas en el artículo 49, apartado 1, letra c), y en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, cuyo abono forma parte de contextos fundamentalmente diferentes, constituye una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida".

3 .- En definitiva, la sentencia del TJUE resuelve que no es contraria al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, la norma que establece que en el supuesto de válida extinción de un contrato de relevo la indemnización que corresponde al trabajador relevista es de 12 días de salario por año de servicio, sin que se aplique la indemnización fijada para los despidos por causas objetivas.

Procede, por lo tanto, la aplicación de la indemnización fijada en el artículo 49.1 c) ET a los supuestos de válida extinción del contrato de relevo.

SÉPTIMO.- Ocorre, sin embargo, que en el asunto ahora sometido a la consideración de la Sala, la empleadora no abonó cantidad alguna al trabajador relevista por la válida extinción de su contrato de relevo, alegando que no procedía tal indemnización porque había sido contratado como funcionario interino.

La Sala no puede considerar tal aserto para resolver la cuestión planteada ya que dicho dato no figura en el relato de hechos probados de la sentencia de instancia, ni se interesó su adición por la demandada articulando un motivo de suplicación formulado al amparo del artículo 193 b) LRJS .

Es cierto que la actora en su demanda se limitó a reclamar una indemnización de veinte días por año de servicio, sin solicitar expresamente la indemnización fijada en el artículo 49.1 c) ET , sin embargo, teniendo en cuenta que tal consecuencia indemnizatoria aparece impuesta por el citado precepto, que la actora en el escrito de impugnación del recurso de suplicación formulado por la demandada la solicita expresamente y que la recurrente en su escrito de interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina, interesa que se reconozca la indemnización que establece dicho precepto, procede su reconocimiento, correspondiéndole nueve días de salario por cada año de servicio, en virtud de lo establecido en la DT 8ª ET .

OCTAVO.- Procede, por todo lo razonado, la estimación del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. José Ramón Mejías Vicandi, Letrado de los Servicios Jurídicos Centrales de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en representación del Gobierno Vasco, frente a la sentencia dictada el 13 de septiembre de 2017, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación número 1623/2017 , interpuesto por el citado recurrente frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Vitoria-Gasteiz, el 2 de mayo de 2017 , autos número 142/2017. Casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar en parte el recurso de tal clase interpuesto por el Letrado de los Servicios Jurídicos Centrales de la



Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en representación del Gobierno Vasco, estimando en parte la demanda formulada, en el extremo relativo a que a la actora, por la extinción de su contrato de relevo, le corresponde la indemnización señalada en el artículo 49.1 c) ET , condenando a la demandada a su abono teniendo en cuenta lo establecido en la DT 8ª de dicha norma .

No procede la condena en costas, en virtud de lo establecido en el artículo 235 LRJS .

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. José Ramón Mejias Vicandi, Letrado de los Servicios Jurídicos Centrales de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en representación del Gobierno Vasco, frente a la sentencia dictada el 13 de septiembre de 2017, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación número 1623/2017 , interpuesto por el citado recurrente frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Vitoria-Gasteiz, el 2 de mayo de 2017 , autos número 142/2017, en virtud de demanda formulada por DOÑA Tarsila contra el DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO, sobre CANTIDAD.

Casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar en parte el recurso de tal clase interpuesto por el Letrado de los Servicios Jurídicos Centrales de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en representación del Gobierno Vasco, estimando en parte la demanda formulada, en el extremo relativo a que a la actora, por la extinción de su contrato de relevo, le corresponde la indemnización señalada en el artículo 49.1 c) teniendo en cuenta lo establecido en la DT 8ª ET , condenando a la demandada a su abono.

Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.