



Roj: **STS 1774/2019 - ECLI:ES:TS:2019:1774**

Id Cendoj: **28079140012019100327**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **14/05/2019**

Nº de Recurso: **1685/2018**

Nº de Resolución: **373/2019**

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

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 484/2018,**
STS 1774/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1685/2018

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. 373/2019

Excmo. Sr. y Excmas. Sras.

D.^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D.^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Sebastian Moralo Gallego

D.^a. Concepcion Rosario Ureste Garcia

En Madrid, a 14 de mayo de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Rubén Mendiola Erkoreka, letrado del Servicio Jurídico Central del Gobierno Vasco, en nombre y representación de la AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de fecha 14 de febrero de 2018, recaída en el recurso de suplicación núm. 146/2018, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Vitoria-Gasteiz, dictada el 23 de octubre de 2017, en los autos de juicio núm. 458/2017, iniciados en virtud de demanda presentada por D.^a. Cristina, contra la AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO, sobre indemnización por despido.

Ha sido parte recurrida D.^a Cristina representada por el letrado D. Oskar Urretxo Fernández de Betoño.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 23 de octubre de 2017, el Juzgado de lo Social nº 4 de Viztoria-Gasteiz, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que ESTIMO LA DEMANDA interpuesta por D.^{ña}. Cristina contra la



AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO, y en consecuencia CONDENO la AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO a abonar a la actora la cantidad de 311,28 Euros."

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes: " **PRIMERO.-** La actora, D^{ÑA}. Cristina ha venido prestando servicios para la AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO, desde el día 23 de Febrero de 2016 categoría profesional de administrativa.

SEGUNDO.- Las partes habían suscrito un contrato de duración determina eventual por acumulación de tareas el día 23 de Febrero de 2016, siendo el objeto del mismo la acumulación de las tareas derivada de un aumento del trabajo provocado por la inminente convocatoria de algunas líneas de subvención, que van a requerir tareas de control sobre la documentación administrativa que las entidades solicitantes aporte, por la acumulación de informes de justificación de las subvenciones concedidas por la Agencia, remitidos por las entidades y personal beneficiarias, que han de ser tramitados y analizados a la mayor brevedad posible para poder proceder al abono de las cantidades prevista en los plazos establecidos en las normas reguladoras de los procedimientos de subvención, así como por la necesidad de dar respuesta a las necesidades derivadas de a la emisión de informes finales de cierre, revisiones de solicitudes de modificaciones sustanciales, y la elaboración del PACI y de las memorias anuales. Estas tareas no pueden acometerse por el personal de plantilla por cuanto que en estos momentos, y como consecuencia de la calendarización de los objetivos del ente, sus prioridades están encaminadas a la atención de otras obligaciones. Una copia del contrato obra a los folios 27 a 29 de las actuaciones dándose su contenido por reproducido.

TERCERO.- A la finalización del contrato suscrito se abonó a la actora la cantidad de 467,02 Euros en concepto de indemnización correspondientes a 12 días por año de servicio."

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, la representación letrada de D^a Cristina, formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dictó sentencia en fecha 14 de febrero de 2018, núm. 146/2018, en la que consta el siguiente fallo: "Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO DEL GOBIERNO VASCO, frente a la Juzgado de lo Social n.º 4 de Gasteiz, en autos n.º 458/17, confirmando la misma en su integridad.

Se condena en costas a la parte recurrente, incluyendo los honorarios del letrado de la parte impugnante del recurso, que se fijan en 400 euros.

Se decreta la pérdida de las cantidades objeto de depósito y consignación, a las que se dará legal destino".

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, el letrado D. Rubén Mendiola Erkoreka, letrado del Servicio Jurídico Central del Gobierno Vasco, en nombre y representación de la AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO, 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 Navarra el 6 de octubre de 2017, recurso 325/2017.

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y no habiendo sido impugnado por la parte recurrida, 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 14 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 al trabajador que presta sus servicios en virtud de un contrato eventual por circunstancias de la producción y ve válidamente extinguido dicho contrato al llegar la fecha de finalización fijada en el mismo, si le corresponde o no la de veinte días de salario por año trabajado.

2.- El Juzgado de lo Social número 4 de Vitoria-Gasteiz dictó sentencia el 23 de octubre de 2017, autos número 458/2017, estimando la demanda formulada por DO^{ÑA} Cristina contra LA AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO, sobre CANTIDAD (INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO) condenando a la demandada a abonar a la actora la cantidad de 311,28 €.

Tal y como resulta de dicha sentencia, la actora ha venido prestando servicios para la demandada desde el 23 de febrero de 2016, en virtud de un contrato eventual por acumulación de tareas, siendo su objeto la acumulación de tareas derivada de un aumento de trabajo provocado por la inminente convocatoria de algunas líneas de subvención, que van a requerir tareas de control sobre la documentación administrativa



que las entidades solicitantes aporten, por la acumulación de informes de justificación de las subvenciones concedidas por la Agencia, remitidos por las entidades y personal beneficiarios, que han de ser tramitadas a la mayor brevedad posible para proceder al abono de las cantidades previstas en los plazos establecidos en las normas reguladoras, así como por la necesidad de dar respuesta a las necesidades derivadas de la emisión de informes finales de cierre, revisiones de solicitudes de modificaciones sustanciales y la elaboración del PACI y de las memorias anuales. A la finalización del contrato se le abonó la indemnización correspondiente a doce días de salario por año trabajado, 467,02 €. La cuestión debatida afecta a un gran número de trabajadores.

2.- Recurrida en suplicación por el Letrado de los Servicios Jurídicos Centrales de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en representación de LA AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco dictó sentencia el 3 de mayo de 2018, recurso número 149/2018, desestimando el recurso formulado.

La sentencia, siguiendo el criterio del Pleno no jurisdiccional, plasmado, entre otras, en la sentencia de 18 de octubre de 2016, recurso 1690/2016, entendió que: " **a)** en relación a la aplicabilidad de la STJUE de 14-09-2016, Caso Ana de Diego Porras vs España, se recuerda la primacía de la jurisprudencia comunitaria al resolver cuestiones prejudiciales, según el artículo 234 del Tratado CE, así como la prevalencia del Derecho de la Unión Europea frente al Derecho interno y la obligación de la Sala de lo Social, como juez nacional, de aplicar ese Derecho; **b)** a la hora de resolver el caso concreto, se razona que la STJUE en cuestión no crea un nuevo derecho a una indemnización, sino que lo que hace es recordar cuál es la interpretación auténtica de la Directiva 1999/70/CE; **c)** se recuerda también la eficacia vertical del Acuerdo Marco y su aplicación directa a este pleito, ya que nos hallamos en una relación laboral en Administración Pública, por lo que se entiende plenamente aplicable la doctrina de la STJUE de 14-9-2016, también a los supuestos de extinción de contrato para obra o servicio determinado.

Doctrina plenamente aplicable al caso que ahora nos ocupa, en el que la demandante estuvo vinculada al organismo demandado por contrato eventual por acumulación de tareas, a cuya extinción regular ha percibido la indemnización de 12 días de salario por año de servicio, en tanto que, a tenor de la doctrina expresada, le corresponde la de 20 días por año de servicio, en la suma reconocida por la instancia".

3.- Contra dicha sentencia se interpuso por D. Rubén Mendiola Erkoreka, Letrado de los Servicios Jurídicos Centrales de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en representación de LA AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO, 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 Navarra el 6 de octubre de 2017, recurso número 325/2017.

No habiendo impugnado el recurrido se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal habiendo informado que el recurso 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 Navarra, el 6 de octubre de 2017, recurso número 325/2017, desestimó el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de Doña María Cristina López Rodríguez frente a la sentencia de fecha 26 de junio de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social número 3 de los de Navarra, autos 128/2017, promovidos por la recurrente frente a la empresa Distrivisual SL y al Ayuntamiento de Orkoien, en reclamación por despido, confirmando la sentencia dictada en la instancia.

Consta en dicha sentencia que la actora ha venido prestando servicios para la demandada en virtud de sucesivos contratos de naturaleza temporal, como limpiadora a jornada parcial de 20 horas a la semana. La actora ha prestado servicios a la demandada en virtud de los siguientes contratos: Del 1 de octubre de 1998 al 14 de octubre de 1998, contrato de interinidad. Del 5 de noviembre de 1998 al 25 de noviembre de 1998, también contrato de interinidad. Contrato fechado el 5 de septiembre de 1999, para sustituir a trabajadora de baja por enfermedad, y con duración del 5 de octubre de 1999 al 10 de noviembre de 1999. Del 11 de noviembre de 2009 al 19 de noviembre de 2009, nuevo contrato de interinidad. Del 14 de marzo de 2011 al 8 de junio de 2011, también contrato de interinidad. Del 10 de octubre de 2011 al 2 de noviembre de 2011, contrato de interinidad. Del 3 de diciembre de 2011 al 22 de diciembre de 2011, contrato de interinidad. Del 26 de enero de 2012 al 30 de enero de 2012, nuevo contrato de interinidad. Del 15 de febrero de 2012 al 30 de marzo de 2012, contrato de interinidad. Del 25 de mayo de 2012 al 18 de junio de 2012, contrato de interinidad. Del 6 de septiembre de 2012 al 18 de noviembre de 2012, nuevo contrato de interinidad. Del 3 de noviembre de 2014 al 16 de enero de 2017, contrato a tiempo parcial de obra o servicio determinado, figurando como determinación del objeto contractual el desempeñar labores de peón de limpieza en el Colegio Público Auzalar de Orkoien



hasta la adjudicación del contrato de limpieza del colegio según resolución nº 449/2014, de 30 de octubre de 2014. El 16 de enero de 2017 se le comunicó la extinción de su contrato de trabajo, procediendo la demandada al abono de la indemnización de doce días de salario por año de servicios, en total 738,99 €.

La sentencia razona que el contrato suscrito entre las partes no tiene carácter fraudulento, ni puede aplicarse el artículo 44 ET, ya que no existe sucesión de empresa pues no se ha acreditado que se haya producido transmisión de elementos materiales ni personales entre ambas demandadas, ni es aplicable la subrogación establecida en el artículo 24 del Convenio de Limpieza de Edificios y Locales, ya que dicho Convenio no es aplicable al Ayuntamiento de Orkoien, al no encontrarse en su ámbito aplicativo, ni es posible establecer responsabilidad alguna derivada de la aplicación de la Ley Foral 6/2006.

Entiende que no procede reconocer al actor la indemnización de veinte días de salario por año de servicio, por finalización del contrato para obra o servicio determinado, ya que no resulta de aplicación la doctrina recogida en la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, De Diego Porras, pues la misma se contrae a los supuestos de extinción de un contrato de interinidad que, a diferencia del resto de contratos temporales, no tiene establecido en nuestro derecho interno el abono de una indemnización tras su válida finalización. Continúa razonando que al demandante no le corresponde la indemnización fijada para la extinción del contrato por causas objetivas porque su relación laboral temporal por obra o servicio determinado, que le vinculaba con el empleador, no ha concluido por tales circunstancias, sino por la llegada del término fijado de forma expresa en el contrato que suscribió en su día. Por otra parte, si el contrato para obra o servicio se extinguiera por causas objetivas, al trabajador le correspondería la indemnización de veinte días de salario por año de servicio, es decir, la misma indemnización que se le reconocería a un trabajador fijo.

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 trabajadores temporales -eventual por circunstancias de la producción en la sentencia recurrida, para obra o servicio en la sentencia de contraste- que ven válidamente extinguido su contrato -en la recurrida por expiración del término convenido, en la de contraste por finalización de la contrata que la empresa tenía con el Ayuntamiento de Orkoien- y perciben una indemnización de doce días de salario por año de servicio, interesando los trabajadores, en virtud de la doctrina contenida en la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, De Diego Porras, que se les abone una indemnización de veinte días de salario por año de servicio. Las sentencias comparadas han llegado a resultados contradictorios, en tanto la sentencia recurrida fija a favor del trabajador la indemnización de veinte días de salario por año de servicio, la de contraste entiende que la indemnización que procede es la fijada en el artículo 49.1 c) ET, a saber, doce días de salario por año de servicio. Es irrelevante, a efectos de la contradicción, que en la sentencia recurrida se ejercite una acción de reclamación de cantidad, en tanto en la de contraste la acción es la de despido, ya que lo relevante es que en ambos supuestos se reclama una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, en lugar de los doce que ha abonado la empleadora, como indemnización por la válida extinción de la relación laboral.

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) de la LRJS, el recurrente alega infracción de lo dispuesto en el artículo 49.1 c) ET, en relación con el artículo 15.1 b) del mismo texto legal.

Aduce, en esencia, que no puede ampararse la sentencia recurrida en una diferencia de trato entre el contratado temporal por obra o servicio determinado y el contratado indefinido, porque el contratado temporal puede ver extinguido su contrato de trabajo por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, a que se refieren los artículos 51.1 y 52 c) ET y entonces le será de aplicación el mismo régimen que al trabajador fijo, es decir, que ante situaciones idénticas los contratados fijos y los contratados de duración determinada tienen idéntico tratamiento. Cuando el contratado temporal ve extinguido su contrato por las razones que se consignan en el mismo, es evidente que no se produce ningún tratamiento discriminatorio con respecto al contratado fijo, porque la situación es diferente y no puede equipararse ni la realización de un trabajo determinado, ni la sustitución de un trabajador con reserva del puesto de trabajo, con las causas englobadas en el artículo 52 c) ET.

2.- Procede hacer una primera precisión, teniendo en cuenta que la sentencia recurrida fijó a favor del trabajador contratado eventual por acumulación de tareas, al extinguirse válidamente su contrato de trabajo por expiración del tiempo convenido, una indemnización de veinte días de salario 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 Rosario 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 Rosario 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 finalizaron con la sentencia de esta Sala de lo Social de 13 de marzo de 2019, recurso 3970/2016 , 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 eventual por acumulación de tareas, por expiración del tiempo convenido, da derecho 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 , como establece la sentencia de contraste.

2.- La regulación del contrato eventual por acumulación de tareas 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. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas".

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 se ha de partir de que se han respetado todos los requisitos legalmente exigidos para la válida celebración del contrato eventual por acumulación de tareas y que la expiración del mismo se ha producido en la fecha fijada, 22 de agosto de 2016. 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,

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 que ha sido abonada.

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 el 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 eventual por acumulación de tareas, que 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 - por expiración del tiempo convenido- 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, que resolvió una cuestión prejudicial a propósito de la indemnización establecida legalmente por la extinción del contrato de relevo, 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. Emiliano, 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 de 5 de junio de 2018, C- 574/16, asunto Grupo Norte Facility, 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.

4.- La doctrina contenida en la citada sentencia resulta plenamente aplicable al asunto ahora sometido a la consideración de la Sala. En efecto, el contrato eventual por acumulación de tareas es un contrato temporal, al igual que sucede en la modalidad examinada por el TJUE de contrato de relevo, en ambos casos se exige una determinada causa para justificar la temporalidad, en los dos supuestos su extinción se produce por expiración del término convenido y la indemnización legalmente prevista por la válida expiración del contrato es idéntica, a saber, doce días de salario por año de servicio, a tenor de lo establecido en el artículo 49.1 c) ET.

En efecto, la STJUE razona que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco dispone que 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, al menos que se justifique un trato diferente por "razones objetivas", sin que pueda considerarse una razón objetiva el hecho de que aquella esté prevista por una norma general o abstracta, como una ley o un convenio colectivo. Señala que la extinción de un contrato de relevo 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 por concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 ET. Mientras la extinción del contrato de relevo se produce cuando vence el término que se le ha asignado, fecha que estaba prevista y era conocida por el trabajador desde el momento de su celebración, la extinción de un contrato fijo por una de las causas recogidas en el artículo 52 ET, 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, estando destinada la indemnización fijada de 20 días de salario por año de servicio a compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podría albergar en la fecha en la que se produjo la ruptura, en lo que respecta a la estabilidad en dicha relación. Si el contrato de relevo se extingue por alguna de las causas previstas en el artículo 52 ET, la indemnización que corresponde al trabajador temporal es la misma que la que hubiera correspondido a un trabajador fijo, es decir 20 días de salario por año de servicio.

En el supuesto de contrato eventual por acumulación de tareas nos encontramos en el mismo escenario que en el de contrato de relevo en cuanto a la indemnización por válida extinción del contrato y la diferencia cuantitativa respecto a la que corresponde a los trabajadores fijos, por extinción del contrato por causas objetivas.

La extinción del contrato eventual por acumulación de tareas se produce por expiración del tiempo convenido, fecha que estaba prevista y era conocida por el trabajador desde el momento de su celebración -al igual que sucede en el contrato de relevo- y, si se produjera la extinción del contrato por alguna de las causas previstas en el artículo 52 ET, la indemnización que le correspondería -al igual que al trabajador relevista- es la misma que la que hubiera correspondido a un trabajador fijo, es decir 20 días de salario por año de servicio.

Por lo tanto, resulta plenamente aplicable al trabajador con contrato eventual por acumulación de tareas la doctrina sentada en la sentencia de 5 de junio de 2018, C- 574/16, asunto Grupo Norte Facility, respecto a la indemnización que corresponde a un trabajador relevista por válida extinción de su relación laboral, a saber, que la cláusula 4, apartado 1 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada no se opone a la normativa interna española que establece a favor del trabajador relevista, cuyo contrato se extingue válidamente, una indemnización inferior a la concedida a los trabajadores con contrato indefinido, que se extingue por razones objetivas. Por lo tanto, en aplicación de la citada normativa interna la indemnización que



corresponde al trabajador es la de doce días de salario por año de servicio, a tenor de lo establecido en el artículo 49.1 c) ET .

SÉPTIMO.- Procede, por todo lo razonado, la estimación del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Rubén Mendiola Erkoreka, Letrado de los Servicios Jurídicos Centrales de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en representación de LA AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO, frente a la sentencia dictada el 14 de febrero de 2018, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en el recurso de suplicación número 149/2018 , interpuesto por el ahora recurrente frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 4 de Vitoria-Gasteiz el 23 de octubre de 2017 , autos número 458/2017, Casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por D. Rubén Mendiola Erkoreka, Letrado de los Servicios Jurídicos Centrales de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en representación de LA AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO, desestimando la demanda formulada.

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. Rubén Mendiola Erkoreka, Letrado de los Servicios Jurídicos Centrales de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en representación de LA AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO, frente a la sentencia dictada el 14 de febrero de 2018, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación número 149/2018 , interpuesto por el ahora recurrente frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 4 de Vitoria-Gasteiz el 23 de octubre de 2017 , autos número 458/2017, seguidos a instancia de DOÑA Cristina contra LA AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO, sobre CANTIDAD (INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO).

Casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por D. Rubén Mendiola Erkoreka, Letrado de los Servicios Jurídicos Centrales de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en representación de LA AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO, desestimando la demanda formulada.

No condenar en costas.

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

Así se acuerda y firma.