



Roj: **STS 519/2020** - ECLI: **ES:TS:2020:519**

Id Cendoj: **28079140012020100085**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **12/02/2020**

Nº de Recurso: **2061/2018**

Nº de Resolución: **130/2020**

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

Ponente: **JESUS GULLON RODRIGUEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 780/2018,**
STS 519/2020

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2061/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Jesús Gullón Rodríguez

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 130/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesús Gullón Rodríguez, presidente

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 12 de febrero de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la letrada D^a Beatriz del Valle Iñiguez, en nombre y representación de Servicio Vasco de Salud/Osakidetza, contra la sentencia de 13 de marzo de 2018 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en el recurso de suplicación núm. 422/2018, formulado frente a la sentencia de 14 de diciembre de 2017 dictada en autos 481/2017 por el Juzgado de lo Social núm. 6 de Bilbao seguidos a instancia de D^a Dulce contra el Servicio Vasco de Salud/Osakidetza sobre reclamación de cantidad.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida, D^a Dulce representada por el letrado D. Javier Alboniga Ugarriza.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jesús Gullón Rodríguez.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 14 de diciembre de 2017, el Juzgado de lo Social núm. 6 de Bilbao, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que, estimando la demanda interpuesta por Dña. Dulce frente al SERVICIO VASCO DE SALUD OSAKIDETZA, en autos 481/2017, condeno al SERVICIO VASCO DE SALUD



OSAKIDETZA a satisfacer a la actora 4.796,58 euros a cuenta de la extinción de su contrato de trabajo relevo el 21-2-2017."

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "**Primero.**- Dña. Dulce ha prestado servicios para OSAKIDETZA (SVS). Su salario asciende 2396,05 euros (salario marzo 2017, basado en los mismos complementos que el fijado para febrero (mes en que la trabajadora mantenía el vínculo basado en el contrato de relevo).- Prestó servicios bajo la modalidad del contrato de relevo entre el 21-2-2014 y el 21-2-2017.- **Segundo.**- Al cese de este contrato, una vez pasa el relevado a situación de jubilación parcial, la actora es nuevamente contratada a través de un vínculo por interinidad **laboral** desde el 21-2-2017."

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dictó sentencia con fecha 13 de marzo de 2018, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que ESTIMAMOS PARCIALMENTE el Recurso de Suplicación interpuesto por OSAKIDETZA contra la sentencia dictada en fecha 14-12-17 por el Juzgado de lo Social nº 6 de Bilbao en autos nº 481/17 seguidos a instancia de Dulce frente a SERVICIO VASCO DE SALUD-OSAKIDETZA, revocando en parte la resolución recurrida en el sentido y consideración de establecer que el cálculo indemnizatorio a satisfacer sea de 3.599,44 euros (no 4.796,58).- Sin costas."

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal del Servicio Vasco de Salud el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 10 de noviembre de 2009.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 27 de mayo de 2019, se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Impugnado el recurso, se dio traslado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminado en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el 5 de febrero de 2020, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Debemos resolver en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina el problema referido a la indemnización que procedería abonar en caso de terminación válida de un contrato de relevo, seguido de otro de interinidad por sustitución, y en especial si resulta aplicable la de veinte días por año de servicio prevista en el artículo 23.1.b) ET, en relación con la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14.

Tal y como se desprende de los hechos probados de la sentencia de instancia, transcritos en otra parte de esta resolución, la demandante prestó servicios para el Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, en virtud de contrato de relevo para la sustitución de personal **laboral**, en jornada parcial (75%), con puesto funcional de técnico especialista de laboratorio, desde el 21 de febrero de 2014 hasta el 21 de febrero de 2017, momento en que se tuvo por finalizado ese contrato, sin que se le abonase cantidad alguna en concepto de indemnización. En la misma fecha 21 de febrero de 2017 la trabajadora suscribió con la demandada un segundo contrato temporal, de interinidad por sustitución, en el que se fijaba que trabajaría a jornada completa y por duración de un año. La trabajadora formuló una reclamación de cantidad por indemnización tras extinción de contrato de relevo con base en la citada sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, interesando la condena de la demandada al pago de 4.796,58 euros en concepto de indemnización por finalización de contrato de relevo, calculada a razón de 20 días por año de servicio, y subsidiariamente la de 2638,12, correspondiente a 11 días por año, de conformidad con lo previsto en el art. 49.1 c) ET.

2. La sentencia de instancia, del Juzgado de lo Social número 6 de los de Bilbao, de fecha 14/12/2017, estimó la demanda y condenó a la demandada al abono de la cantidad de 4.796,58 euros, correspondientes a la petición principal de la demanda, en aplicación de los criterios obtenidos de la repetida sentencia del TJUE de 14/09/2016 de 20 días por año de servicio.

Recurrida en suplicación, la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, en la sentencia de 13/03/2018 que ahora se recurre en casación para la unificación de doctrina, acogió como modificación de los hechos probados la propuesta por la demandada fijando el salario de la actora en 1798,04 euros mensuales y confirmó en lo demás la sentencia de instancia, razonando en particular sobre la indudable aplicación al caso de la STJUE de 14/09/2016, con el resultado del abono de la indemnización de 20 días por año de servicio, que con el salario acogido suponía una estimación parcial del recurso y la nueva indemnización de 3599,44 euros.



SEGUNDO.- 1. Recurre la anterior sentencia en casación para la unificación de doctrina el Servicio Vasco de Salud oponiéndose a la aplicabilidad extensiva al caso de los efectos de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 en relación con el contrato de relevo suscrito por la demandante, a cuya terminación válida no tendría derecho a percibir la indemnización reconocida por la sentencia recurrida, ni ninguna otra, proponiendo al efecto como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 10 de noviembre de 2009 (Rec. 4305/09), en la que también se contemplaba la extinción de un contrato de relevo del art. 49.1.c) ET por expiración del tiempo convenido. Dicha resolución confirmó la de instancia que había desestimado la demanda en reclamación de cantidad -indemnización- por fin de contrato. En esa resolución se sostiene que el contrato de relevo viene regulado en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 12.6) y en el RD 1131/02 y en ninguno de ellos se hace referencia a indemnización alguna en el momento de extinguirse el contrato, y si el legislador hubiese querido establecer una indemnización por la extinción del contrato de relevo, lo hubiese establecido expresamente. Esta pretendida laguna no ha sido completada o subsanada por el citado art. 49.1.c) ET destinado a gravar la contratación temporal, pero sólo las que expresamente contiene, puesto que se excluye la interinidad por una simple razón: no es una opción empresarial. Esta razón se estima que es igualmente aplicable al contrato de relevo por cuanto su finalidad es permitir la compatibilidad entre trabajo y jubilación con una salida gradual del mercado de trabajo. La finalidad del contrato de relevo es contraria a la indemnización que contempla el art. 49.1.c) del ET, afirmando que la naturaleza del contrato de relevo es asimilable a la del contrato de interinidad y no a la del contrato para obra o servicio determinado o al eventual por circunstancias de la producción, puesto que tiene por objeto que el relevista cubra la jornada dejada vacante por el otro trabajador que pasa a la situación de jubilación parcial, debiendo indicarse el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

2. Tal y como hemos dicho en sentencias anteriores de la Sala en la que se invocaba esta misma sentencia de contraste, en asuntos muy similares, existe la contradicción que denuncia el recurrente entre la sentencia recurrida y la que ahora hemos analizado, pues en la concreta cuestión que se trae a consideración de esta Sala, siendo los hechos, los fundamentos y las pretensiones sustancialmente iguales -como exige el art. 219 LRJS- sin embargo alcanzan soluciones divergentes. Así, ante la cuestión relativa a la indemnización que corresponde por la extinción procedente de un contrato de relevo, la sentencia recurrida considera aplicable la doctrina del TJUE 14 de septiembre de 2016 que revuelve en el sentido de que la cláusula 4 del Acuerdo Marco se opone a una normativa nacional, como la nuestra, que niega cualquier indemnización por finalización del contrato de interinidad, y que estima es de aplicación al contrato de relevo por lo que declara una indemnización de 20 días por año de servicios. Sin embargo, la de contraste, aunque no aplica la reseñada sentencia del TJUE por evidentes razones cronológicas, aborda expresamente la cuestión relativa a la indemnización por finalización del contrato de relevo; y, respecto de tal cuestión, niega la equiparación de los contratos de relevo y de interinidad de cara a la extinción y, especialmente a la correspondiente indemnización, que entiende inexistente. El núcleo de la contradicción es, pues, determinar el módulo indemnizatorio que se debe usar a la extinción de los contratos de relevo y esa es la cuestión que han resuelto de forma diferente las sentencias comparadas.

Procede entonces que a Sala entre a conocer del fondo del asunto y señale la doctrina que resulte ajustada a derecho, de conformidad con lo previsto en el art. 228 LRJS.

TERCERO.- 1. Como hemos recordado en varias sentencias de la Sala --SSTS 11/07/2019 (rcud. 2179/2018) y 11/09/2019 (rcud. 325/2018), entre otras muchas-- la cuestión relativa a la aplicación de la indemnización prevista en el artículo 53.1.b) ET, según la doctrina de la STJUE de 14 de septiembre de 2016, ha sido ya resuelta por el propio TJUE (STJUE de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility C-574/16) y por varias sentencias de esta Sala (SSTS de 7 de mayo de 2019, Rcuds. 150/2018, 4413/2017 y 1464/2018; y de 19 de septiembre de 2019, Rcod. 2602/2018), por lo que a tal doctrina hay que estar por elementales razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley.

Así, hemos afirmado que la misma cuestión aquí debatida fue examinada como cuestión prejudicial por la STJUE de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility C-574/16, que se pronunció en los siguientes términos:

"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. Remigio , 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".

Con tales fundamentos, la referida sentencia acabó declarando que "procede responder a las cuestiones prejudiciales primera y segunda que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco 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".

2.- Aunque el TJUE no lo expresó directamente, con la referida sentencia y la dictada el mismo día en el asunto *Montero Mateos C-677/16*, se produjo una rectificación de la doctrina expresada en la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (en la que se basó la ahora recurrida) en la medida en que el TJUE niega que quepa considerar contraria a la Directiva la norma que permite que la extinción regular del contrato de trabajo temporal no dé lugar a la indemnización que se otorga a los despidos por causas objetivas. Decisión ratificada por la más reciente 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.

En aplicación de todo ello, nuestra STS de 13 de marzo de 2019 -Pleno- (Rcud. 3970/2016), zanjó definitivamente la cuestión reseñando que "no es posible confundir entre distintas causas de extinción contractual y transformar la finalización regular del contrato temporal en un supuesto de despido objetivo que el legislador no ha contemplado como tal. El régimen indemnizatorio del fin de los contratos temporales posee su propia identidad, configurada legalmente de forma separada, sin menoscabo alguno del obligado respeto al derecho a no discriminación de los trabajadores temporales".

3.- De cuanto se lleva expuesto constituye consecuencia lógica concluir que el planteamiento de la sentencia recurrida es erróneo y necesita ser casado. En efecto, en nuestro ordenamiento jurídico, la finalización válida de los contratos temporales conlleva la indemnización que, en cada caso, esté prevista normativamente si así lo ha dispuesto el legislador; y, en modo alguno, puede anudarse a la válida extinción de este tipo de contratos la indemnización prevista por la ley para supuestos radicalmente distintos como son las causas objetivas contempladas en el artículo 52 ET. En el asunto aquí examinado, resulta que el contrato de relevo se extinguió por la válida causa consistente en la jubilación total del trabajador jubilado parcialmente, extinción cuya regularidad nadie discute, por lo que la respuesta a la cuestión aquí traída en casación no es otra que la inaplicación de la indemnización de veinte días por año prevista en el artículo 53 ET.

CUARTO.- 1.- Como hemos afirmado en otras sentencias de la Sala a propósito de esta misma cuestión y en relación con el contrato de relevo y la indemnización que ha de proceder a su válida extinción, lo que hasta ahora hemos razonado no significa que la doctrina correcta se encuentre en la sentencia de contraste. En múltiples ocasiones hemos dicho que las doctrinas contrapuestas no constituyen un dilema puro que obligue a optar entre las posiciones comparadas. Cuando no coincidamos exactamente con la tesis mantenida en las sentencias contrastadas, es necesario que apliquemos la doctrina correcta, pues "superado el requisito de la



contradicción, es evidente que esta Sala no queda obligada a aceptar una de las dos doctrinas formuladas por las sentencias comparadas", sino que "debe pronunciarse sobre la solución más ajustada a Derecho para el caso controvertido, que [...] establezca como doctrina unificada". Así se dice, por ejemplo, en SSTs 14 julio 1992 (rec. 2273/1991), 11 febrero 2014 (rec. 323/2013) o 23 junio 2014 (rec. 1257/2013, Pleno)."

Esta interpretación del papel que nos corresponde al resolver el recurso de casación unificadora ha sido considerada correcta por el Tribunal Constitucional, al destacar que tal proceder en manera alguna supone incongruencia, dada la naturaleza peculiar del recurso de casación para la unificación de doctrina. "Resulta claro que el Tribunal Supremo no tiene la carga de tener que optar por una de las dos opciones contrarias, pudiendo recrear una doctrina propia totalmente diferente de las mantenidas por los Tribunales inferiores", siempre que resuelva "el debate planteado en suplicación" (STC 172/1994, de 7/Junio, FJ 3)."

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 produjo en los términos previstos que se adecuaban plenamente a la regulación normativa del citado contrato, teniendo en cuenta el momento en que la trabajadora relevada accedió a la jubilación anticipada, no constando que se le hubiera entregado indemnización alguna a la relevista por la extinción del contrato. En consecuencia, no nos encontramos ante un despido sino ante una válida extinción de la relación **laboral**, lo que exige que, conforme a la regulación examinada, la citada extinción ha de ser indemnizada con el importe de once días de salario por año de servicio, aplicando a Disposición transitoria octava del Estatuto de los Trabajadores, en función de que la fecha de contratación se produjo el 21 de febrero de 2014, calculada sobre el salario establecido en la sentencia recurrida de 1798,04 euros. No procede, tal como se adelantó en el fundamento anterior, 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 establecida legalmente, lo que determina la estimación parcial del recurso de casación para la unificación de doctrina para casar y anular la sentencia recurrida en los términos indicados.

Sin costas.

FALLO

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

1.- Estimar en parte el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Servicio Vasco de Salud-Osakidetza, representado y asistido por la letrada D^a. Beatriz del Valle Íñiguez.

2.- Casar y anular la sentencia dictada el 13 de marzo de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 422/2018, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Bilbao, de fecha 14 de diciembre de 2017, recaída en autos núm. 481/2017, seguidos a instancia de D^a. Dulce frente a Servicio Vasco de Salud-Osakidetza, sobre reclamación de cantidad por extinción Contrato.

3.- Resolver el debate de suplicación estimando el de tal clase interpuesto por el Servicio Vasco de Salud-Osakidetza frente a la referida sentencia del Juzgado de lo Social, que revocamos, estimando en parte la demanda planteada por la actora para establecer la indemnización por finalización del contrato de relevo en la cantidad de 1952,53 euros, a cuyo pago condenamos al demandado.

4. No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas.



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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ