



Roj: **STS 2843/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:2843**

Id Cendoj: **28079140012019100572**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **10/09/2019**

Nº de Recurso: **2491/2018**

Nº de Resolución: **613/2019**

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

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2491/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 613/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. Rosa María Viroles Piñol

D^a. María Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 10 de septiembre de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Departamento de Educación del Gobierno Vasco, representado y defendido por la Letrada Sra. González López, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 10 de abril de 2018, en el recurso de suplicación nº 571/2018, interpuesto frente a la sentencia dictada el 28 de noviembre de 2017 por el Juzgado de lo Social nº 10 de Bilbao, en los autos nº 236/2017, seguidos a instancia de D^a Nieves contra dicho recurrente, sobre reclamación de cantidad.

Ha comparecido en concepto de recurrida D^a Nieves, representada y defendida por la Letrada Sra. Cantero Martínez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 28 de noviembre de 2017, el Juzgado de lo Social núm. 10 de Bilbao, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que estimando la petición subsidiaria de la demanda formulada por D^a Nieves frente a GOBIERNO VASCO-DEPARTAMENTO DE EDUCACION, debo condenar y condeno a la demandada al pago a la actora la suma indemnizatoria de 425,41 euros, así como el interés legal desde el 7/03/2017".

Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, que se reproducen acto seguido:



"1º.- La demandante D^a Nieves , vino, y viene prestando servicios para el GOBIERNO VASCO, en concreto para el DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, en virtud de diversos contratos como personal laboral en la categoría profesional fisioterapeuta y salario ultimo del contrato de trabajo lo es 1.281,35 euros.

2º.- La demandante suscribió contrato de trabajo de interinidad de fecha 8/09/2015, y ello para la sustitución de la trabajadora Dña. Pura . El contrato se extinguió el 30/06/2016, por reincorporación de la titular.

3º.- La actora ha venido desempeñando otros contratos para la administración demandada desde el 2.007, y en la actualidad presta servicios desde el 7 de septiembre del 2.016 y continúa. Todos ellos lo han sido como como contratos de trabajo de interinidad. Se da por reproducido la hoja de servicios de la demandante toda vez obrante en la prueba documental de esta como, asimismo el informe de vida laboral".

SEGUNDO.- Interpuestos recursos de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dictó sentencia con fecha 10 de abril de 2018 , en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO frente a la Sentencia de 28 de Noviembre de 2017 del Juzgado de lo Social nº 10 de Bilbao , en autos nº 236/17. Que estimamos el Recurso dirigido contra dicha Sentencia por DOÑA Nieves , revocando la misma en el sentido de reconocerle la indemnización por extinción de su contrato de interinidad en la suma de 709,01 euros, a cuyo abono se condena al DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO. Se condena en costas a la parte demandada 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".

TERCERO - Contra la sentencia dictada en suplicación, la Letrada Sra. González López en representación del Departamento de Educación del Gobierno Vasco, mediante escrito de 28 de mayo de 2018, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 29 de junio de 2017 . SEGUNDO.- Se alega la infracción del art. 49.1.c) ET , en relación con el art. 15.1.c) del mismo texto legal .

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 11 de abril de 2019 se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO - Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso.

SEXTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 10 de septiembre actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Términos del debate casacional.

La cuestión a decidir en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si la válida extinción de un contrato de interinidad por sustitución da derecho a la indemnización propia del **despido** objetivo (veinte días, conforme al artículo 53.1.b ET), por aplicación de la doctrina acuñada en la STJUE de 14 septiembre 2016 (De Diego Porras I).

1. Los hechos litigiosos.

Como se observa a la vista de los expuestos antecedentes, los hechos relevantes sobre los que se discute son del todo sencillos.

La actora (con categoría profesional de fisioterapeuta) venía prestando servicios para el Gobierno Vasco desde el 8 de septiembre de 2015, articulándose la relación mediante un contrato de interinidad por sustitución de otra persona con derecho a la reserva del puesto de trabajo. Su contrato fue extinguido el 30 de junio de 2016 por reincorporación de la empleada sustituida.

Tanto antes cuanto después de esa vinculación ha habido otras prestaciones de servicios en régimen de interinidad entre las mismas partes contractuales.

Presenta demanda en reclamación de cantidad por entender que al término de su contrato le corresponde la indemnización de 20 días por año trabajado, conforme a la doctrina sentada por la STJUE 14 septiembre 2016 (De Diego Porras I). De forma subsidiaria, interesa la misma indemnización que cualquier otro contrato temporal.



2. Sentencia del Juzgado de lo Social.

Con fecha 28 de noviembre de 2017, el Juzgado de lo Social nº 10 de Bilbao dicta su sentencia 435/2017, estima la petición subsidiaria de la demanda (proc. 236/2017) y condena a la entidad empleadora a que abone la cantidad de 425,41 €.

Examina la normativa europea aplicable, que compara con el art. 15.6 ET. Asimismo estudia los antecedentes de la STJUE invocada por la demandante y la doctrina sentada, poniendo de relieve que quizá en ésta hay errores dogmáticos pues no aparece una verdadera diferencia de trato entre interinos y fijos a la hora del **despido** objetivo.

Descarta que estemos ante personal indefinido no fijo (PINF) pues aparece como válida tanto la celebración del contrato cuanto su terminación. Y lo mismo radica respecto del resto de contrataciones interinas concurrentes. Descartado el abuso de la temporalidad, carece de sentido abonar la indemnización prevista para la terminación de los contratos del PINF.

Al no encontrar justificación objetiva y razonable para el diverso trato que el art. 49.1.c ET otorga a la terminación de los contratos temporales (unos con indemnización, otros sin ella), condena a la entidad empleadora a que abone la indemnización de 425,41 euros.

Aunque la cuantía litigiosa está por debajo de los umbrales legalmente previstos, concede recurso puesto que estamos ante una cuestión de notoria afectación general.

3. Sentencia de suplicación, recurrida.

A) Disconforme con la respuesta judicial recibida, las dos partes presentan recurso de suplicación, resueltos por la Sala de lo Social del País Vasco mediante su sentencia 769/2018 de 10 de abril (rec. 571/2018).

B) La Sala de suplicación, tras rechazar la solicitada suspensión del procedimiento o el planteamiento de nueva cuestión prejudicial, desestima el recurso interpuesto por la Administración demandada frente a la sentencia de instancia que estimó la demanda sobre diferencias en la indemnización planteada. Descarta, pues, la vulneración de los artículos 15.1.c y 49.1.c ET que el Gobierno Vasco postulaba.

C) Distinta suerte merece el recurso de la trabajadora, que resulta estimado, basado en la vulneración de los arts. 14 CE y 49.1.c ET. La sentencia razona, de acuerdo con pronunciamientos previos, que tras la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016 procede el reconocimiento de la cuantía reclamada por tener la trabajadora derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio. Considera "plenamente aplicable" la citada doctrina y condena al Departamento correspondiente del Gobierno Vasco (Educación, Política Lingüística y Cultura) al abono de una indemnización de 709,01 euros, además de las costas (400 €), así como a la pérdida de las cantidades objeto de depósito y consignación.

4. Recurso de casación unificadora.

Disconforme con la solución alcanzada por la Sala de segundo grado, el Gobierno Vasco se alza ahora en casación para la unificación, presentado al efecto su escrito de formalización el 24 de mayo de 2018.

Insiste en que no es aplicable la doctrina de la STJUE de 14 septiembre 2016 a la extinción de los contratos temporales válidamente celebrados, puesto que ello es algo distinto a la extinción por causas objetivas. Hay que estar a las previsiones del art. 49.1.c) ET, por lo que no procede abono de indemnización alguna; en el **despido** objetivo no existe discriminación alguna, puesto que las mismas reglas se aplican a los trabajadores temporales que a los fijos.

Denuncia la infracción del citado artículo 49.1.c ET en conexión con el artículo 15.1.a) de la propia norma, así como doctrina constitucional y comunitaria sobre principio de igualdad. Hace suyos también los planteamientos del Auto de la Sala Cuarta interesando nueva cuestión prejudicial en el propio asunto Ana De Diego Porras.

Acaba interesando que casemos la sentencia recurrida para desestimar la pretensión de la trabajadora sobre percibo de indemnización por fin de su contrato pues del artículo 49.1.c ET ello es lo que se sigue, sin que pueda equipararse esa situación al **despido** objetivo o colectivo y abonarse la indemnización contemplada en el artículo 53.1.b) ET.

5. Impugnación del recurso.

Con fecha 9 de mayo de 2019, la Letrada Cantero Martínez, Abogada y representante de la trabajadora, formaliza su impugnación al recurso interpuesto por el Gobierno Vasco.



Considera que no cabe tomar en cuenta sentencias posteriores del TJUE a la de 14 septiembre de 2016 y que los hechos examinados por las sentencias contrastadas son diversos. Trae también a colación la doctrina acerca de PINF.

6. Informe del Ministerio Fiscal.

Con fecha 23 de mayo de 2019 la representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe a que alude el artículo 226.3 LRJS . Considera el recurso procedente porque si no hay fraude en la contratación y la Ley fija las consecuencias indemnizatorias a ella ha de estarse. No cabe comparar el caso con un **despido** objetivo, porque si acaece el mismo respecto de un trabajador fijo las consecuencias son las mismas. Además, pone de relieve la doctrina sentada por la STS 13 marzo 2019 (rec. 3970/2016) y el dato de que el propio TJUE ha reconducido la cuestión, aclarando que no es contrario a la Directiva 1999/70 la ausencia de indemnización cuando finaliza un contrato de interinidad.

SEGUNDO.- Análisis de la contradicción.

Por constituir un presupuesto de orden público procesal debemos comenzar por examinar si se cumple el requisito de la igualdad sustancial entre las sentencias comparadas, máxime cuando el escrito de impugnación lo ha cuestionado.

1. El presupuesto del artículo 219.1 LRJS .

El artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales".

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales.

2. Sentencia referencial.

A efectos de contraste invoca el recurso la STSJ Madrid de 29 de junio de 2017 (rollo 451/2017), que desestima en parte el recurso de suplicación de la actora y, sin desconocer la doctrina de la Sala, declara ajustada a Derecho la extinción del contrato de interinidad por vacante de la trabajadora demandante, sin derecho a indemnización por las fundadas razones que señala.

La sentencia razona que el hecho de que la persona finalmente adjudicataria de la plaza pase a la situación de excedencia no da derecho al interino a seguir ocupando la misma. Añade que el que el contrato de interinidad por vacante haya durado más de 3 años no lo convierte en indefinido no fijo, porque el art. 70 EBEP va referido al personal de nuevo ingreso en las Administraciones Públicas, y por eso no resulta de aplicación al caso, considerando en consecuencia, que el cese se ha realizado con arreglo al art. 15 ET y RD 2728/1998, y que no procede la indemnización porque la extinción del contrato temporal tiene sus propias consecuencias indemnizatorias conforme al art. 49.1.c del ET y porque no se aprecia fraude en la contratación.

3. Consideraciones específicas.

De lo expuesto se deduce que las sentencias comparadas alcanzan fallos distintos en lo que se refiere al derecho a la percepción de indemnización a pesar de ser coincidentes los hechos, las pretensiones ejercitadas y sus fundamentos, lo que permite concluir que se produce la contradicción del art. 219 LRJS .

No obsta a dicha conclusión que las pretensiones ejercitadas sean distintas (cantidad y **despido**) o el que los tipos de contratos tampoco sean coincidentes (interinidad por sustitución e interinidad para cobertura de vacante).

Consecuencia de cuanto antecede es la identidad entre los supuestos enjuiciados. Aclaremos asimismo que nuestra doctrina sobre la indemnización de 20 días se refiere a la cobertura de la vacante ocupada por trabajadores indefinidos no fijos; la impugnación al recurso, por tanto mezcla categorías conceptuales diversas.

TERCERO.- La indemnización por fin regular del contrato de interinidad.



En su único motivo de recurso, el Gobierno Vasco denuncia la infracción del artículo 49.1.c) ET en relación al artículo 15.1.c, así como jurisprudencia constitucional y la Directiva 1999/70/CE que incorpora el Acuerdo Marco sobre trabajos de duración determinada.

La solución que ahora damos a este problema es el resultado de la evolución interpretativa plasmada en un pequeño grupo de sentencias, que recordamos seguidamente.

1. STJUE 14 septiembre 2016 (De Diego Porras I, C-596/14).

La STJUE en que se basa la ahora recurrida sostuvo la existencia de una discriminación de los trabajadores temporales de no reconocérseles una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de prestación de servicios.

El Tribunal de Justicia se declaraba en el ap. 36 "que existe una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos, en la medida que, a diferencia de los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido, los trabajadores con contrato de interinidad no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato, con independencia de la duración de los servicios prestados".

Esta STJUE hizo dudar de si, a la luz de la Directiva, sería exigible que, en todo caso, la extinción de un contrato temporal por cumplimiento de su finalidad debe llevar aparejado el derecho a una indemnización y, en tal caso, si dicha indemnización debe establecerse de forma análoga a la que el mismo ordenamiento establece para las demás causas de extinción de los contratos de trabajo. Ello abocaba, no sólo a la aplicación de la indemnización de 20 días para el caso de los contratos de interinidad, sino a que, por las mismas razones, se pusiera en cuestión la diferencia respecto de las otras dos modalidades de contrato temporal que tienen fijada una indemnización de 12 días (8 días, en la regulación anterior), como sucede con el contrato para obra o servicio.

2. STJUE de 5 de junio de 2018 (Grupo Norte Facility).

Una cuestión similar a la aquí debatida pero referida a contrato de relevo 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. Romeo, 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".

3. STJUE 5 de junio de 2018 (Montero Mateos).

La STJUE (Gran Sala) de 5 de junio de 2018 (C-677/16, Montero Mateos) resulta especialmente interesante para nuestro supuesto, dada la similitud del problema suscitado pues aborda un contrato de interinidad que finaliza regularmente. Tras breve contrato de sustitución, en febrero de 2008 la trabajadora comienza a interinar una plaza vacante, afecta a la convocatoria de consolidación de empleo para auxiliares de hostelería activada en octubre de 2009; en julio de 2016 el proceso finaliza desfavorablemente para la trabajadora y es cesada a final de septiembre

Siguiendo las pautas de la STJUE dictada en la misma fecha y ya reseñada, se concluye que el Derecho de la UE no se opone a la regulación conforme a la cual se carece de derecho a indemnización cuando finaliza un contrato de interinidad por vacante, mientras que sí la perciben los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

Sin perjuicio de lo anterior "incumbe al juzgado remitente examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo". Recordemos el tenor de su parte dispositiva:

La cláusula cuarta, apartado 1 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el Anexo de la Directiva 1997/70 del Consejo, 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 cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata el litigio principal, al vencer el término por el que esos 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.

4. STJUE 21 noviembre 2018 (De Diego Porras II, C-619-17).

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). Ahora 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.

Se solventa así el equívoco que se plasmaba en la de STJUE de 14 de septiembre de 2016, para partir ya, acertadamente, de que la indemnización del art. 53.1.b) ET se reconoce siempre en caso de **despido** objetivo con independencia de la duración determinada o indefinida del contrato de trabajo. Decisión ratificada por la más reciente STJUE de 21 de noviembre de 2018 (De Diego Porras II) en respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Auto de esta Sala de 25 de octubre de 2017.

5. STS 207/2019 de 13 marzo (De Diego Porras).

En aplicación de todo ello, nuestra STS (Pleno) de 13 de marzo de 2019 (rec. 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".

A lo que añadimos, que por más que "a priori" pudiera parecer injustificada la diferencia entre unos y otros trabajadores temporales que se desprende del art. 49. 1º letra c) ET que excluye expresamente de su regulación los contratos de interinidad, "lo cierto es que la distinta solución de nuestra norma legal obedece a la voluntad del legislador de destacar una situación no idéntica a las otras dos modalidades contractuales, puesto que en el caso de la interinidad por sustitución el puesto de trabajo está cubierto por otro/a trabajador/a con derecho a reserva de trabajo. Además, dicho puesto no desaparece con el cese de la trabajador/a interino/a y



el recurso a la temporalidad halla su motivación en esa concreta y peculiar característica que, a su vez, implica un modo de garantizar el derecho al trabajo de la persona sustituida (art. 35.1 CE). Nada de ello no concurre en las otras modalidades del art. 15.1 ET . Por último, el estímulo que para la empresa pudiera suponer el ahorro de la indemnización de 12 días mediante la prórroga del contrato temporal o a la conversión en fijo, no tiene aquí sentido puesto que el empleo permanece en todo caso al ser cubierto por la persona sustituida al reincorporarse".

6. Aplicación al caso.

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. 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 vínculo laboral se extinguió por la válida causa consistente en la reincorporación de la persona titular del puesto de trabajo interinado, extinción cuya regularidad no solo nadie discute sino que es presupuesto para que haya podido interponerse la demanda reclamando determinada cantidad sin seguir las reglas de la modalidad procesal de **despido**, 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.- Resolución.

1. Estimación del recurso.

A) Al contener doctrina errónea la sentencia recurrida, debemos decidir conforme a las previsiones legales para los casos de estimación del recurso. El planteamiento de la sentencia recurrida es erróneo y necesita ser casado. Procede, por tanto, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, la estimación del recurso de casación para la unificación de la doctrina y la consiguiente anulación de la sentencia recurrida.

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; en el caso de la interinidad, esa indemnización es inexistente. 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 .

B) La doctrina del TJUE que aplica la sentencia recurrida, por otro lado, ha sido reformulada por el mismo Tribunal, de manera que nuestra sentencia, como es obligado, debe resolver conforme a ella, tal y como el Ministerio Fiscal advierte e su Informe. Recalquemos también que en el presente caso no se cuestiona ni la regularidad del contrato de interinidad, ni la legitimidad del cese.

Como ya han dicho las SSTs 306/2019 de 10 abril (rec. 306/2019) y 340/2019 de 7 mayo (rec. 1464/2018), entre otras, "todo ello nos lleva a negar que pueda considerarse aplicable la indemnización de 20 días, establecida para los **despidos** objetivos, a los supuestos de terminación regular de los contratos temporales".

C) Tampoco puede prosperar la pretensión de la impugnante del recurso, cuando pretende que no tengamos en cuenta la jurisprudencia posterior a la STJUE dde 14 septiembre 2016. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha señalado que las exigencias de seguridad jurídica y de protección de la confianza legítima de los litigantes no generan un derecho adquirido a una determinada jurisprudencia, por más que hubiera sido constante (STEDH de 18 de diciembre de 2008, caso *Unédic contra Francia* , § 74). La evolución de la doctrina jurisprudencial no es en sí opuesta a la correcta administración de justicia, ya que lo contrario impediría cualquier cambio o mejora en la interpretación de las leyes (STEDH de 14 de enero de 2010, caso *Atanasovski contra la ex República Yugoslava de Macedonia* , § 38).

La STC 72/2015, de 14 abril , pone de relieve que en el sistema de *civil law* en que se desenvuelve la labor jurisprudencial encomendada al Tribunal Supremo español, la jurisprudencia no es, propiamente, fuente del Derecho -las Sentencias no crean la norma-, por lo que no son miméticamente trasladables las reglas que se proyectan sobre el régimen de aplicación de las leyes. A diferencia del sistema del *common law* , en el que el precedente actúa como una norma y el *overruling*, o cambio de precedente, innova el ordenamiento jurídico, con lo que es posible limitar la retroactividad de la decisión judicial, en el Derecho continental los tribunales no están vinculados por la regla del *prospective overruling* , rigiendo, por el contrario, el *retrospective overruling* (sin perjuicio de la excepción que, por disposición legal, establezca el efecto exclusivamente prospectivo de la Sentencia, como así se prevé en el art. 100.7 LJCA en el recurso de casación en interés de ley). Hace mucho



tiempo que nuestra doctrina constitucional explicó cómo la Sentencia que introduce un cambio jurisprudencial "hace decir a la norma lo que la norma desde un principio decía, sin que pueda entenderse que la jurisprudencia contradictoria anterior haya alterado esa norma, o pueda imponerse como Derecho consuetudinario frente a lo que la norma correctamente entendida dice" (STC 95/1993, de 22 de marzo).

2. Alcance de la estimación.

El artículo 228.2 LRJS comienza disponiendo que si la sentencia del Tribunal Supremo declarara que la recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada. En nuestro caso, eso significa que el recurso de suplicación interpuesto por el Gobierno Vasco debe ser estimado; a la anulación de la sentencia de suplicación debemos añadir la revocación de la sentencia del Juzgado de lo Social, que había estimado parcialmente la pretensión indemnizatoria.

El Gobierno Vasco postula en su recurso la misma solución a que accedemos: la trabajadora no debe percibir el importe de la indemnización propia del **despido** objetivo, sino que ha de someterse a las reglas del artículo 49.1.c ET , que no prevé indemnización para estos casos. Por lo tanto, procede desestimar la demanda totalmente.

3. Pronunciamientos accesorios.

También prescribe el artículo 228.2 LRJS que en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se resolverá lo que proceda sobre consignaciones, aseguramientos, costas, honorarios y multas, en su caso, derivados del recurso de suplicación de acuerdo con lo prevenido en esta Ley. Si se hubiere constituido depósito para recurrir, se acordará la devolución de su importe.

Puesto que la sentencia de suplicación había dispuesto la imposición de costas, es evidente que su casación equivale a dejar sin efecto dicha condena.

Puesto que la sentencia de suplicación había acordado la "pérdida de depósito y aplicación de consignaciones", es evidente que su anulación y estimación del recurso de suplicación debe comportar la devolución de los depósitos y cauciones que se hubiesen formulado en su caso. El artículo 229.2 LRJS exime del depósito y de la consignación al Gobierno Vasco, lo que priva de sentido a cualquier pronunciamiento sobre el particular; sin embargo, la sentencia recurrida ha ordenado que se dé el destino legal a los depósitos y consignaciones, lo que aconseja realizar también un pronunciamiento coherente sobre el particular, a fin de despejar cualquier duda al respecto.

La imposición de costas del artículo 235.1 LRJS a la parte vencida está diseñada de modo que solo rige cuando ha fracasado el recurso. Por lo tanto no procede realizar imposición alguna ni como consecuencia del presente recurso (que prospera) ni del de suplicación (que también estimamos).

FALLO

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

- 1) Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Gobierno Vasco (Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura), representado y defendido por la Letrado Sra. González López.
- 2) Casar y anular la sentencia 769/2018 de 10 de abril dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación nº 571/2018 .
- 3) Resolviendo el debate de suplicación, desestimar el de tal índole interpuesto por D^a Nieves y, por el contrario, estimar íntegramente el formalizado por la representación letrada del Gobierno Vasco, ambos contra la sentencia 435/2017 dictada el 28 de noviembre de dicho año por el Juzgado de lo Social nº 10 de Bilbao , en los autos nº 236/2017, seguidos a instancia de D^a Nieves , sobre reclamación de cantidad.
- 4) Revocar la citada sentencia del Juzgado de lo Social y desestimar íntegramente la demanda de la Sra. Nieves , con absolución de la entidad demandada.
- 5) Anular la condena en costas impuesta por la sentencia de la Sala del TSJ que anulamos, así como ordenar la devolución de las consignaciones y depósitos que hubiera podido realizar el Gobierno Vasco como consecuencia de las referidas sentencias del Juzgado y de la Sala.



6) No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas como consecuencia del recurso de casación unificadora que ahora resolvemos.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ