



Roj: **STS 1929/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:1929**

Id Cendoj: **28079140012019100350**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **23/05/2019**

Nº de Recurso: **1113/2018**

Nº de Resolución: **390/2019**

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

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CL 4629/2017,**  
**STS 1929/2019**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1113/2018

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

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

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia núm. 390/2019**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D<sup>a</sup>. María Milagros Calvo Ibarlucea

D<sup>a</sup>. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D<sup>a</sup>. María Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 23 de mayo de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa Renault España, S.A., representada y defendida por la Letrada Sra. Moro Valentín-Gamazo, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (sede en Valladolid), de 26 de diciembre de 2017, en el recurso de suplicación nº 1985/2017, interpuesto frente a la sentencia dictada el 1 de septiembre de 2017 por el Juzgado de lo Social nº 4 de Valladolid, en los autos nº 45/2017, seguidos a instancia de D. Ángel Jesús contra dicha recurrente, sobre reclamación de cantidad.

Ha comparecido en concepto de recurrido d. Ángel Jesús, representado y defendido por la Letrada Sra. Martín Castilla.

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

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO**.- Con fecha 1 de septiembre de 2017, el Juzgado de lo Social núm. 4 de Valladolid, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que estimando en parte la demanda interpuesta por D.



Ángel Jesús , frente a RENAULT ESPAÑA, S.A., debo condenar y condeno a la indicada empresa demandada a que abonar al actor la suma de 1.435,79 €"

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.- D. Ángel Jesús , mayor de edad, con D.N.I. NUM000 , ha venido prestando servicios por cuenta y orden de RENAULT ESPAÑA, S.A. -RENAULT- (C.I.F. A47000518), en su centro de trabajo de Valladolid, a la que pasó subrogado el 24.03.2016, con la categoría profesional de Especialista, percibiendo una retribución salarial mensual promediada, incluida la parte proporcional de pagas extras, de 1.790,27 €.

2º.- Había iniciado su relación laboral con CEVA PRODUCTION LOGISTICS ESPAÑA, S.L. (CEVA) el 16.02.2015, hasta el 02.08.2015, en virtud de contrato de trabajo temporal eventual a tiempo completo, para prestar servicios en el centro de trabajo de RENAULT ESPAÑA, S.A. en Valladolid, y de 26.08.2015 al 23.03.2016, con contrato de trabajo por obra o servicio determinado, a tiempo completo, *"consistente en la incorporación de un tercer turno- de noche de trabajo para el centro de Valladolid montaje debido a la fabricación del modelo Capture y una cadencia estimada de 460 vehículos/día turno de mañana y de tarde y 200 vehículos/día en el turno de la noche, turno de noche de duración indeterminada en función de la evolución de las ventas del vehículo y la asignación de la fabricación del mismo a la Factoría de Renault Valladolid por parte del cliente"*.

3º.- Previamente había prestado servicios con sucesivos contratos eventuales a tiempo completo contratado por MANPOWER TEAM, E.T.T., S.A., desde 10.09.2014 al 15.02.2015, siendo la empresa usuaria CEVA PRODUCTION LOGISTICS ESPAÑA, S.L., en el centro de trabajo de RENAULT ESPAÑA, S.A., en Valladolid, como carretillero, *"por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos"*.

4º.- La dirección de la empresa RENAULT, a propuesta del Comité de Empresa, aceptó la aplicación del Convenio Colectivo de la empresa a la plantilla internalizada de CEVA.

5º.- El demandante recibió el 26.08.2016, a las 03:18 horas, una comunicación de la dirección de la empresa RENAULT, fechada el día 25 anterior, del siguiente tenor: *"Por medio de la presente le informamos que por aplicación de lo previsto en el art. 49.1.c) en relación con el art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores , el próximo día 09/09/2016, finalizará por expiración del tiempo convenio o realización de la obra o servicio objeto del contrato, la relación laboral temporal que le unía a la empresa RENAULT ESPAÑA, S.A, tras haberse subrogado en fecha 24/03/2016 en el contrato por obra o servicio determinado que Ud. suscribió el 28/02/2013 con la empresa CEVA Logistic. A dicha fecha le será abonada la liquidación de haberes que le corresponda incluyendo la indemnización legalmente prevista de doce días de salario por año de servicio"*.

6º.- El actor percibió en la nómina de septiembre de 2016, entre otros conceptos, la cantidad de 318,40 € por "Grat. Extra Julio.Navidad", y de 1.086,98 por "Indemnización Contrato Ev". Asimismo, en la nómina de junio recibió 636,80 € por "Grat. Extra Julio.Navidad", siendo la retribución primaria correspondiente a 30 días de 955,20 €. En la nómina correspondiente a los 23 primeros días de marzo de 2016 que percibió de CEVA se incluyen 531,92 € por "fin paga extra julio".

7º.- El demandante había presentado el 26.09.2016 ante la S.M.A.C. papeleta de demanda sobre despido frente al RENAULT ESPAÑA, S.A. y CEVA, referido a la anterior comunicación de extinción de contrato de 09.09.2016, celebrándose el acto de conciliación el 11 de octubre siguiente, con el resultado de sin avenencia.

8º.- Presentada papeleta de conciliación por el demandante ante la S.M.A.C. frente a RENAULT sobre reclamación de cantidad el 14.11.2016, fue celebrado acto conciliatorio el 7 de diciembre siguiente, con el resultado de sin avenencia".

**SEGUNDO.-** Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (sede en Valladolid), dictó sentencia con fecha 26 de diciembre de 2017 , en la que consta la siguiente parte dispositiva: *"Que debemos desestimar y desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por RENAULT ESPAÑA, S.A contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Valladolid de fecha, 1 de septiembre de 2017 (Autos nº 45/17), dictada a virtud de demanda promovida por D. Ángel Jesús contra precitada recurrente; sobre CANTIDAD; y, en consecuencia debemos confirmar y confirmamos el fallo de instancia con expresa condena en costas a la recurrente que abonará 500 euros en concepto de honorarios de letrado del recurrido-impugnante. Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir y dese a las garantías el destino legal"*.

**TERCERO .-** Contra la sentencia dictada en suplicación, la Letrada Sra. Moro Valentín-Gamazo, en representación de la empresa Renault España, S.A., mediante escrito de 9 de febrero 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 11 de mayo de



2017 . SEGUNDO.- Se alega la infracción del art. 49.1.c) ET , en relación con los arts. 52 y 53.1.b) del mismo texto legal .

**CUARTO.-** Por providencia de esta Sala de 29 de noviembre de 2018 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 14 de mayo 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 extinción de un contrato para obra o servicio determinado, por llegada de su término final, da derecho a la indemnización prevista en el artículo 49.1.c ET (aquí, 12 días por año trabajado) o a la 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.

El actor ha venido prestando servicios para Renault España SA a la que pasó subrogado, en el centro de trabajo de Valladolid.

Está vinculado a la empleadora mediante contrato para obra o servicio determinado, que discurre desde 28 de febrero de 2013 hasta 9 de septiembre de 2016.

Al término del contrato la empresa le abona una indemnización de doce días de salario por año de servicio.

Sin perjuicio de la demanda por despido que presentó en su día, aquí se discute sobre una segunda reclamación, de cantidad. Interesa el pago de determinadas percepciones salariales y de una indemnización de veinte días por año de servicio.

#### 2. Sentencia del Juzgado de lo Social.

Con fecha 1 de septiembre de 2017, el Juzgado de lo Social nº 4 de Valladolid dicta sentencia parcialmente estimatoria de la demanda (proc. 45/2017 ). Sus núcleos argumentales son los siguientes.

- A) Rechaza la petición sobre indemnización derivada de haberse incumplido el plazo de preaviso.
- B) Respecto de la cuantía reclamada por pagas extraordinarias, considera que debe abonársele un total de 159,20 euros, más 15,57 € en concepto de mora.
- C) Considera adecuado el procedimiento ordinario para reclamar diferencias en la indemnización por fin de contrato, pues el trabajador no está cuestionando la regularidad de la decisión empresarial.
- D) Analiza la doctrina de la STJUE 14 septiembre 2016 (C-596/14 , de Diego Porras I), referida a un contrato de interinidad por sustitución, y concluye que su doctrina es trasladable a todos los contratos temporales. Asimismo, al estar en juego el derecho a la no discriminación, el tenor de la Directiva 1999/70 y la doctrina que la interpreta, proyecta sus efectos sobre los contratos aunque el empleador sea una mercantil privada,
- E) 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.

Disconforme con la respuesta judicial recibida, la empresa interpone recurso de suplicación, que es desestimado por la Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León (Valladolid) mediante su sentencia 2110/2017 de 26 de diciembre (rec. 1985/2017 ). Sus núcleos argumentales se resumen del siguiente modo:

- A) No hay inadecuación de procedimiento por el hecho de que se acuda al ordinario para reclamar diferencias en la indemnización por fin de contrato puesto que aquí "no estamos ante un despido objetivo sino ante una extinción por finalización de contrato".
- B) En lo que atañe la infracción del art. 49.1.c) ET , tras una extensa tarea argumental, concluye que la Directiva Comunitaria 70/99 tiene eficacia directa incluso para empresas privadas por aplicación del principio



de igualdad de trato y, además, señala que no existe motivo para mantener distinto trato a los contratos de relevo o los contratos de obra o servicio.

#### **4. Recurso de casación unificadora.**

Disconforme Renault España SA con la solución alcanzada por la Sala de segundo grado se alza ahora en casación para la unificación.

Insistiendo en que no es aplicable la doctrina de la STJUE de 14 septiembre 2016 a la extinción de los contratos para obra o servicio, tipo de contrato a cuyo término el trabajador no tiene derecho a percibir más indemnización que la determinada por el art. 49.1.c) ET , y que la empresa ya ha satisfecho.

Denuncia la infracción del citado artículo 49.1.c ET en conexión con los artículos 52 y 53.1.b de la propia norma.

Acaba interesando que casemos la sentencia recurrida para desestimar la pretensión del trabajador sobre diferencia en el importe de la indemnización percibida por fin de contrato.

#### **5.Impugnación del recurso e Informe del Fiscal.**

Con fecha 30 de enero de 2019 la Abogada y representante del trabajador formaliza su escrito de impugnación al recurso de casación unificadora de la empresa. A su entender, existen diversas diferencias entre las resoluciones judiciales contrastadas, que impiden su contraste desde la perspectiva del artículo 219.1 LRJS .

Con fecha 14 de enero de 2019 el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe a que alude el artículo 226.3 LRJS .

#### **SEGUNDO.- Análisis de la contradicción.**

Tanto por constituir un presupuesto de orden público procesal cuanto por haberlo cuestionado la impugnación al recurso, debemos comenzar por examinar si se cumple el requisito de la igualdad sustancial entre las sentencias comparadas.

##### **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.**

El recurso invoca como sentencia de contraste la de la Sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11 de mayo de 2017 (rec. 36/2017 ). En ella un trabajador suscribió diversos contratos para obra o servicio y el último de ellos que se extingue como consecuencia de haber sido adjudicado el servicio a otra empresa.

La sentencia de instancia estima procedente la extinción y en suplicación, por lo que aquí interesa, el recurrente reclama ser indemnizado de acuerdo a una extinción objetiva del contrato en aplicación de la Directiva 1999/70 y la doctrina derivada del caso De Diego Porras.

La Sala considera que no cabe aplicar dicha doctrina al caso. Señala que no es posible entender discriminatoria la indemnización de 12 días respecto de la de 20 porque obedece a distintas causas.

##### **3. Consideraciones específicas.**

Sin necesidad de grandes argumentaciones la contradicción en sentido legal ha de declararse existente, pese a las diferencias que la impugnación al recurso detecta (sobre tipología de la parte demandada, alcance de la reclamación u otros aspectos no sustanciales).

Se trata en ambos casos de contratos por obra o servicio determinado, y el núcleo de contradicción se ciñe en verificar la existencia de discriminación o desigualdad de trato entre las indemnizaciones previstas para los



contratos temporales y las previstas para las extinciones objetivas, dado que la doctrina del caso De Diego Porras se refiere a una diferencia de trato entre quien percibe una indemnización por causas objetivas y quien no percibe ninguna en virtud del contrato temporal suscrito.

Y mientras en la sentencia recurrida se aplica la doctrina derivada del caso mencionado, en la de contraste se parte de la base de que la misma no resulta aplicable. En consecuencia concurre la contradicción pretendida, pues ante la extinción de contratos temporales que llevan aparejada indemnización, las sentencias comparadas llegan a posiciones contrarias en lo que respecta al reconocimiento del derecho a la indemnización de 20 días.

### **TERCERO.- La indemnización por fin regular del contrato para obra o servicio.**

En su único motivo de recurso, la mercantil empleadora denuncia la infracción del artículo 49.1.c) ET en relación a los artículos 52 y 53.1.b ET , así como el tenor de 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. La 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. La STJUE de 5 de junio de 2018 (Grupo Norte Facility).**

Hay que comenzar señalando que una cuestión similar a la 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. Evaristo , 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 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.

### **4. La 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".

### **5. 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 realización de la obra o servicio objeto del contrato de trabajo, 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.**

A) Al contener doctrina errónea la sentencia recurrida, debemos proceder conforme a las previsiones legales para los casos de estimación del recurso. 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.



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".

B) 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 la empresa 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 la pretensión indemnizatoria.

C) Ahora bien, aunque el fallo del Juzgado es global y condena a la empresa que abone al demandante un total de 1435,79 €, esa cifra no se corresponde con el monto de la diferencia derivada de la indemnización por término de contrato, sino que procede del sumatorio derivado de la deuda salarial por paga extra (159,20 €), de su recargo por mora (15,57 €) y de la referida diferencia (1.261,02 €).

En consecuencia, puesto que los pronunciamientos de la sentencia del Juzgado sobre paga extra (diferencia e interés por mora) no fueron combatidos por la empresa, han de tenerse por firmes y permanecen inalterados.

Del mismo modo, habiendo abonado la empresa el importe de doce días de indemnización respecto de un contrato celebrado en 2013 y no suscitándose debate sobre la aplicación de la Disposición Transitoria Octava del ET , tampoco procede realizar pronunciamiento alguno sobre el particular,

D) 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 del depósito constituido para recurrir", es evidente que su anulación y estimación del recurso de suplicación debe comportar la devolución del mismo.

Respecto de la consignación o similares garantías constituidas para formalizar recurso de suplicación, ha de darse a las mismas destino acorde con el fallo que ahora emitimos.

E) 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, no su impugnación; además, el impugnante, dada su condición subjetiva, goza de la exención prevista en la propia norma. 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 la empresa Renault España, S.A., representada y defendida por la Letrada Sra. Moro Valentín-Gamazo.
- 2) Casar y anular la sentencia 2110/2017 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (sede en Valladolid), de 26 de diciembre de 2017 .
- 3) Resolviendo el debate de suplicación, estimar el recurso de tal índole interpuesto por Renault España, S.A. ( rec. nº 1985/2017) frente a la sentencia dictada el 1 de septiembre de 2017 por el Juzgado de lo Social nº 4 de Valladolid , en los autos nº 45/2017.
- 4) Revocar la citada sentencia del Juzgado de lo Social en cuanto estima la demanda respecto de diferencias en la indemnización por término de contrato, manteniendo el resto de sus pronunciamientos.
- 5) Ordenar la devolución del depósito constituido por Renault España, S.A. para recurrir tanto en suplicación cuanto en casación unificadora.
- 6) Disponer que la consignación o garantías constituidas por Renault España, S.A. para recurrir se destinen al destino legalmente previsto, de modo que el demandante perciba un total de 174,77 euros.



7) No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas como consecuencia de los recursos que ahora resolvemos.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ