



Roj: **STS 1947/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:1947**

Id Cendoj: **28079140012019100363**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **07/05/2019**

Nº de Recurso: **1464/2018**

Nº de Resolución: **340/2019**

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

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1464/2018

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. 340/2019**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

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

D<sup>a</sup>. Rosa María Viroles Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 7 de mayo de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Departamento de Educación, Política, Lingüística y Cultural del Gobierno Vasco, representado y defendido por la Letrada Sra. Zangitu Osa, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 23 de enero de 2018, en el recurso de suplicación nº 2498/2017, interpuesto frente a la sentencia dictada el 2 de octubre de 2017 por el Juzgado de lo Social nº 4 de San Sebastián, en los autos nº 401/2017, seguidos a instancia de D<sup>a</sup> Salvadora, contra dicho recurrente, sobre reclamación de cantidad.

ha comparecido en concepto de recurrida D<sup>a</sup> Salvadora, representada y defendida por la Letrada Sra. Portoles Nestar.

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

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO** .- Con fecha 2 de octubre de 2017, el Juzgado de lo Social núm. 4 de San Sebastián, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que estimó parcialmente la demanda, condeno al Departamento de Educación, Política, Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco a abonar a D<sup>a</sup> Salvadora la cantidad de 4.291,01 euros, más lós intereses que establece el artículo 576-2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, a partir de la fecha de esta sentencia, y le absuelvo de los demás pedimentos de la demanda".

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.- Dª Salvadora prestó sus servicios para el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco desde el 27 de Octubre de 1.998, alternando periodos de actividad con periodos de desempleo. Una copia de la vida laboral de Dª Salvadora está unida a las actuaciones, dándose aquí por reproducida.

2º.- El 26 de Septiembre del 2.011, el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco nombró a Dª Salvadora para que prestara sus servicios, en el centro de trabajo que tiene en el Instituto Talaia, de la localidad de Hondarribia, con la categoría profesional de cocinera. Este nombramiento se extendió hasta el 20 de Marzo del 2.012, fecha en la que el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco le dio de baja en la Seguridad Social.

3º.- A la finalización de este nombramiento, el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco no abonó a Da Salvadora ninguna cantidad en concepto de indemnización por la rescisión de su contrato de trabajo.

4º.- El 16 de Abril del 2.012, el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco, nombró a Da Salvadora para que prestara sus servicios en el centro de trabajo que tiene en el Instituto Cristóbal Gamón, de la localidad de Orereta, con la categoría profesional de cocinera, realizando en este caso una jornada de trabajo' parcial del 75%. Este nombramiento se extendió hasta el 22 de Julio del 2.016, fecha en la que el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco le dio de baja en la Seguridad Social.

5º.- A la finalización de este nombramiento, el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco no abonó a Dª Salvadora ninguna cantidad en concepto de indemnización por la rescisión de su contrato de trabajo.

6º.- Se ha realizado la previa reclamación administrativa, mediante escrito dirigido al Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco el 11 de Abril del 2.017, habiendo sido la misma tácitamente desestimada".

**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 23 de enero de 2018 , en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Se desestima el recurso de suplicación interpuesto frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de San Sebastián de 2-10-2017 , procedimiento 401/2017, por don José Luis Iparraguirre Múgica, letrado del Servicio Jurídico Central del Gobierno Vasco, la que se confirma, imponiendo las costas del recurso a la recurrente, cifrándose en 1.000 euros los honorarios de letrado de la parte impugnante, y pérdida de depósitos y consignaciones, caso de que se hubiesen realizado, a los que se les dará el destino legal".

**TERCERO** .- Contra la sentencia dictada en suplicación, la Letrada Sra. Zangitu Osa, en representación del Departamento de Educación, Política, Lingüística y Cultural del Gobierno Vasco, mediante escrito de 14 de marzo 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 Castilla y León (sede en Burgos), de 13 de junio de 2017 . SEGUNDO.- Se alega la infracción del art. 49.1.c) ET , en relación con el art. 12, números 6 y 7 del mismo texto legal .

**CUARTO.-** Por providencia de esta Sala de 20 de julio 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 12 de febrero de 2019. Por providencia de 20 de diciembre de 2018, se suspendió dicho señalamiento hasta tanto se dictase sentencia en el recurso 8/3970/2016, señalado para el Pleno de la Sala el día 20 de febrero de 2019.

**SÉPTIMO.-** Por providencia de 29 de marzo de 2019, se señaló de nuevo para votación y fallo el día 7 de mayo de 2019, 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 procede el abono de la indemnización prevista para el despido por causas objetivas cuando lo que acaece es que finaliza un contrato de relevo por llegada de su término final.

Se trata de cuestión análoga a la resuelta en los recursos de casación unificadora 3081/2017, 4413/2017, 4413/2017, 150/2018 y 580/2018, deliberados y fallados en la misma fecha que el presente.

### 1. Los hechos litigiosos.

Para comprender el alcance del problema que se nos plantea y de nuestra solución basta con resaltar unos pocos datos del litigio:

A) La demandante ha venido prestando servicios para el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco desde 27 de octubre de 1998 en virtud de contratos temporales, alternando la prestación de servicios con periodos de desempleo.

B) El 16 de abril de 2012 las partes suscribieron contrato de relevo a tiempo parcial, con la categoría de cocinera.

C) A la finalización del contrato de relevo, en fecha 22 de julio de 2016, no se abonó a la actora cantidad alguna en concepto de indemnización.

D) El 27 de junio de 2017 la trabajadora presenta demanda reclamando el importe de la indemnización por término de dos contratos; el acabado el 20 de marzo de 2012 y el ya citado de relevo.

### 2. Sentencias recaídas en el procedimiento.

A) Con fecha 2 de octubre de 2017 el Juzgado de lo Social nº 4 de San Sebastián dicta su sentencia 279/2017 . Considera prescrita la indemnización correspondiente al primero de los contratos por los que se reclama.

Respecto del segundo contrato, entiende que es "de plena aplicación" la doctrina sentada por la STJUE de 14 de septiembre de 2016 , y ello "con independencia de cuál sea la causa de extinción", salvo que proceda el abono de una indemnización superior.

Aunque descarta el juego de los intereses moratorios del artículo 29.3 ET reclamados por la demandante, accede a su petición subsidiaria y condena a la empleadora a que le abone 4.291,01 euros en concepto de indemnización correspondiente a la finalización de su contrato de relevo.

B) Disconforme con la sentencia del Juzgado, el Gobierno Vasco interpone recurso de suplicación, que es desestimado por la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 23 de enero de 2018 (rec 1464/2017 ).

La sentencia confirma el derecho de la trabajadora al percibo, en concepto de indemnización por extinción del contrato de trabajo de relevo suscrito, de 4.291,01 € (20 días de salario por año de servicios prestados), por aplicación de la doctrina jurisprudencial comunitaria, que reseña.

Con remisión a pronunciamientos previos, asume el criterio jurisprudencial comunitario ( sentencia del TJUE de 14-9-16, C-596/14 ) que establece una equiparación de derechos indemnizatorios entre trabajadores con contrato de duración determinada (temporales-interinos) y fijos, incluido el contrato de relevo, por lo que entiende que a la actora le corresponde la indemnización establecida para la extinción del despido objetivo.

Añade, además, que "el planteamiento idóneo" del tema debiera haberse realizado desde los preceptos nacionales sobre igualdad y no discriminación ( art. 14 CE ; arts. 17 y 15 ET ), a partir de los cuales debe llegarse a la misma solución que el Tribunal de Luxemburgo.

### 3. Recurso de casación.

Con fecha 14 de marzo de 2018 la Letrada del Servicio Jurídico del Gobierno Vasco, en la representación que ostenta, presenta recurso de casación unificadora frente al a sentencia de suplicación.

Insiste en que no es aplicable la doctrina de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 a la extinción de los contratos de relevo. Aquí hay una norma que reconoce una indemnización por fin de contrato (el artículo 49.1.c ET ), mientras que en el contrato de interinidad es inexistente esa regla.

Por otro lado, acoge los planteamientos del Auto de esta Sala Cuarta mediante el que se planteaba cuestión prejudicial al TJUE respecto del mismo litigio que el abordado en la STJUE de 14 septiembre 2016 .

Por todo ello interesa que se acepte su recurso y se dicte sentencia estableciendo como doctrina que la finalización del contrato de relevo no da lugar a la indemnización de 20 días por año trabajado, sino a la menor contemplada en el artículo 49.1.c, en conexión con la Disposición Transitoria Octava, del ET .



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

Con fecha 1 de agosto de 2018 la Abogada y representante de la trabajadora presenta escrito de impugnación al recurso de casación unificadora. Considera acertada la doctrina de la sentencia recurrida, seguida por otra de la misma Sala, que reproduce de manera extensa.

Con fecha 20 de septiembre de 2018 el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe contemplado en el artículo 226.3 LRJS . Se inclina por el éxito del recurso, porque la materia relativa a la indemnización por cese de los contratos temporales como el de relevo está regulada de manera expresa por la legislación nacional en los términos de conceder una indemnización al cese o extinción de los mismos, o como dice la sentencia de contraste, no están ayunos de la misma a diferencia del supuesto contemplado del contrato de interinidad.

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

Por constituir un requisito de orden público procesal, debemos comprobar que las sentencias opuestas son contradictorias en los términos que el legislador prescribe.

##### **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.**

Para fundamentar el recurso y cuestionar la aplicación de la mencionada sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 , el recurso invoca de contraste la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, con sede en Burgos, de 13 de junio de 2016 (rec. 353/2017 ).

Se litiga sobre la extinción de un contrato de relevo ex art. 49.1.c) ET por expiración del tiempo convenido, sin discutir la validez de la extinción.

Por cuanto ahora interesa, se debate si la indemnización por cese debía ser de 20 días de salario por año de servicio en aplicación de la STJUE de 14 de septiembre de 2016 [asunto Diego Porras ] a lo que se dio una respuesta negativa. Subraya que esa decisión resuelve 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. Sin embargo, en el contrato de relevo sí se prevé una indemnización al cese, con carácter progresivo, de ocho días de salario por cada año de servicio respecto de los contratos celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011 y hasta de 12 días para los contratos temporales celebrados a partir de 1 de enero de 2015.

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

El análisis comparativo de ambas sentencias conduce a considerar que concurre la contradicción en la concreta cuestión que se trae a consideración de la Sala, ya que las respectivas sentencias ante supuestos que guardan la sustancial identidad, 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 Tribunal de Justicia de la Unión Europea y declara una indemnización de 20 días por año de servicios, mientras que la de contraste descarta la aplicación de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 , pues la indemnización allí contemplada va referida a la finalización de los contratos de interinidad.

#### **TERCERO.- La indemnización por fin regular del contrato de relevo.**



En su único motivo de recurso, el Gobierno Vasco denuncia la infracción del artículo 49.1.c) ET en relación al artículo 12.6 y 12.7 ET, invocando la doctrina de diversas sentencias del Tribunal Constitucional y 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 caso de no reconocérseles una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de prestación de servicios.

El Tribunal de Justicia 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 (o los correspondientes por razones de transitoriedad normativa), como sucede con el contrato para obra o servicio.

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

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. Fernando, 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 sentencia anterior 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.

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.

Ese giro se ratifica por la más reciente STJUE de 21 de noviembre de 2018 (Asunto 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 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 debatida 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 ha dicho la STS 306/2019 de 10 abril (rec. 306/2019), "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 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 la pretensión indemnizatoria respecto del segundo de los contratos respecto del que se reclamaba.



C) Conforme a la Disposición Transitoria Octava del ET, la indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en el artículo 49.1.c) se aplica de modo gradual conforme al calendario que despliega; en concreto, prevé el pago de nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2012 y antes de enero de 2013. Puesto que el contrato sobre el que se discute se celebra en abril de 2012, este es el tramo indemnizatorio que entra en juego.

Queda fuera de nuestra atención el examen de la indemnización reclamada respecto del contrato que finalizó en marzo de 2012, que el Juzgado consideró prescrita y respecto de la que el trabajador no ha formalizado recurso de suplicación.

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 de depósitos y consignaciones, caso de que se hubiesen realizado", es evidente que su anulación y estimación del recurso de suplicación debe comportar la devolución de los depósitos que se hubiesen formulado en su caso. Sin embargo, 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 articular,

E) El Gobierno Vasco postula en su recurso la misma solución a que accedemos: la trabajadora debe percibir el importe de la indemnización contemplado en el artículo 49.1.c ET, en conexión con su Disposición Transitoria Octava, es decir nueve días de salario por año de servicio. Sin embargo, la sentencia del Juzgado manifiesta que la empleadora no ha abonado cantidad alguna en concepto de indemnización, Por lo tanto, procede estimar la demanda parcialmente y condenar al Gobierno Vasco al abono de esa cantidad, en la medida en que no lo hubiera hecho hasta el presente.

## 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 Departamento de Educación, Política, Lingüística y Cultural del Gobierno Vasco, representado y defendido por la Letrada Sra. Zangitu Osa.
- 2) Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 23 de enero de 2018, en el recurso de suplicación nº 2498/2017 .
- 3) Resolviendo el debate de suplicación, estimar el recurso de tal índole interpuesto por el Gobierno Vasco frente a la sentencia dictada el 2 de octubre de 2017 por el Juzgado de lo Social nº 4 de San Sebastián , en los autos nº 401/2017, que revocamos.
- 4) Estimar parcialmente la demanda presentada por D<sup>a</sup> Salvadora , contra dicho recurrente, sobre reclamación de cantidad.
- 5) Condenar al Departamento de Educación, Política, Lingüística y Cultural del Gobierno Vasco, representado y defendido por la Letrada Sra. Zangitu Osa a que abone a la demandante una indemnización de nueve días por año de salario trabajado como consecuencia del contrato celebrado entre ambas partes el día 16 de abril de 2012 y finalizado el día 22 de julio de 2016.
- 6) 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.