



Roj: **STS 2135/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:2135**

Id Cendoj: **28079140012019100385**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **23/05/2019**

Nº de Recurso: **1389/2018**

Nº de Resolución: **394/2019**

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

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 230/2018,**  
**STS 2135/2019**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1389/2018

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. 394/2019**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

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

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

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

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

En Madrid, a 23 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 de Vasco, representado y defendido por el Letrado Sr. Fernández Aguado, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de de 16 de enero de 2018, en el recurso de suplicación nº 2491/2017, interpuesto frente a la sentencia dictada el 10 de octubre de 2017 por el Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria, en los autos nº 130/2017, seguidos a instancia de D<sup>a</sup> Nuria contra dicho recurrente, sobre reclamación de cantidad.

Ha comparecido en concepto de recurrida D<sup>o</sup> Nuria, representada y defendida por el Letrado Sr. García de Vicuña Melendez.

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

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO**.- Con fecha 10 de octubre de 2017, el Juzgado de lo Social núm. 2 de Vitoria, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que estimando la demanda interpuesta por Dña. Nuria contra DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO, debo condenar



y condeno a la demandada a que abone a la actora la cantidad 446,90 €) como indemnización por fin del contrato a 20 días por año trabajado".

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<sup>a</sup> Nuria prestó servicios en virtud de contrato de sustitución por cuenta y orden del DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA-Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO, desde el 30.09.2015 al 24.06.2016, jornada de trabajo del 50%, categoría profesional de limpiadora y percibiendo el salario bruto mensual de 908,69 euros, con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias.

2º.- A la actora por la finalización de dicho contrato el Gobierno Vasco no abono indemnización.

3º.- Consta en autos contrato, vida laboral, nóminas y reclamación previa, que se encuentran en folios 13 a 26 de autos y que se corresponde con los documentos de la demandante 4 a 8.

4º.- Por la parte actora se ha formulado reclamación administrativa previa".

**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 16 de enero de 2018 , en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que DESESTIMAMOS el Recurso de Suplicación interpuesto por el DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO VASCO contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Vitoria-Gasteiz, en autos 130/17, seguidos a instancia de Nuria frente al DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO VASCO, confirmando la resolución de instancia. Se condena en costas a la recurrente que deberá abonar los honorarios del letrado impugnante en cuantía de 300 euros, con pérdida de depósito y aplicación de consignaciones".

**TERCERO .-** Contra la sentencia dictada en suplicación, el Letrado Sr. Fernández Aguado, en representación del Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultural del Gobierno de Vasco, mediante escrito de 8 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 Madrid, de 29 de junio de 2017 . SEGUNDO.- Se alega la infracción del art. 53.1.b) ET , art. 52.c) ET , art. 15.1.c) ET y art. 4 RD 2720/1998, 18 diciembre .

**CUARTO.-** Por providencia de esta Sala de 10 de septiembre 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 .-** habiendo transcurrido el plazo concedido a la parte recurrida para la impugnación del recurso sin haberlo verificado, 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 23 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 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 limpiadora) venía prestando servicios para el Gobierno Vasco desde el 30 de septiembre de 2015, articulándose la relación mediante un contrato de interinidad por sustitución de trabajador con derecho a la reserva del puesto de trabajo. Su contrato fue extinguido el 24 de junio de 2016 por reincorporación del trabajador sustituido.

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 .

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



Con fecha 10 de octubre de 2017, el Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria dicta su sentencia 257/2017 , estimatoria de la demanda (proc. 130/2017 ) y condena a la entidad empleadora a que abone la cantidad de 446,90 €.

Subraya que estamos ante la terminación de un contrato temporal de interinidad, al igual que en el caso de la STJUE 14 septiembre 2016 (C-596/14 , de Diego Porras I), también referida a un contrato de interinidad por sustitución, por lo que concluye que su doctrina es del todo trasladable. 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 de trabajo, máxime si el empleador es una Administración Pública, como es el caso.

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, el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco interpone recurso de suplicación, que es desestimado por la Sala de lo Social del País Vasco mediante su sentencia de 16 de enero de 2018 (rec. 2491/2017 ). Considera vulnerados los artículos 15.1.c y 49.1.c ET .

La Sala de suplicación, tras rechazar la solicitada suspensión del procedimiento, desestima el recurso interpuesto por la Administración demandada frente a la sentencia de instancia que estimó la demanda sobre diferencias en la indemnización planteada.

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, caso De Diego Porras , procede el reconocimiento de la cuantía reclamada por tener la trabajadora derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio.

### **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 8 de marzo 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.

Denuncia la infracción del citado artículo 49.1.c ET en conexión con el artículo 15.1.a) de la propia norma.

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. Informe del Ministerio Fiscal.**

Con fecha 7 de enero de 2019 el 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.

### **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.

#### **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, la identidad entre los supuestos enjuiciados y que la doctrina de la sala sobre la indemnización de 20 días se refiere a la cobertura de la vacante ocupada por trabajadores indefinidos no fijos, no a la de los interinos y por tanto la improcedencia de la inadmisión por falta de contenido casacional, se informa de admisión.

### **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 peor 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. Abilio , 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".

#### **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.**

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.

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".



## 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 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. 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 particular,

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 el Letrado Sr. Fernández Aguado.
- 2) Casar y anular la sentencia 70/2018 de 16 de enero dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación nº 2491/2017 .
- 3) Resolviendo el debate de suplicación, estimar el recurso de tal índole interpuesto por el Gobierno Vasco frente a la sentencia 257/2017 de 10 de octubre, del Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria , en los autos nº 454/2017, seguidos a instancia de D<sup>a</sup> Nuria , contra dicho recurrente, sobre derecho y cantidad.
- 4) Revocar la citada sentencia del Juzgado de lo Social y desestimar la demanda de la Sra. Nuria .
- 5) 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.