



Roj: **STS 2274/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:2274**

Id Cendoj: **28079140012019100417**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **25/06/2019**

Nº de Recurso: **524/2018**

Nº de Resolución: **488/2019**

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

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 3777/2017,**
STS 2274/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 524/2018

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

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 488/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

D^a. María Luz Garcia Paredes

En Madrid, a 25 de junio de 2019.

Esta Sala ha visto 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. Mejías Vicandi, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 14 de noviembre de 2017, en el recurso de suplicación nº 2064/2017, interpuesto frente a la sentencia dictada el 3 de mayo de 2017 por el Juzgado de lo Social nº 1 de Vitoria, en los autos nº 144/2017, seguidos a instancia de D. Sabino, D^a Tatiana, D^a Trinidad, D^a Victoria, D^a Visitación, D. Teodoro, D^a Zaira, D^a Marí Juana y D^a María Luisa, contra dicho recurrente, sobre reclamación de cantidad.

Han comparecido en concepto de recurridos D^a Trinidad y otros, representados y defendidos por el Letrado Sr. Cabodevilla Cabodevilla.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Con fecha 3 de mayo de 2017, el Juzgado de lo Social núm. 1 de Vitoria, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que estimo parcialmente la demanda interpuesta por Marí



Juana contra DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO y en consecuencia condeno a la demandada a abonar a la actora la cantidad de 835,28 euros, y asimismo estimo íntegramente la demanda interpuesta por Sabino , Tatiana , Trinidad , Victoria , Visitacion , Teodoro , Zaira , y María Luisa contra DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO y en consecuencia condeno a la demandada a abonar a Sabino la cantidad de 615,52 euros, Tatiana la cantidad de 281,27 euros, Trinidad la cantidad de 600,53 euros, Victoria la cantidad de 609,89 euros, Visitacion la cantidad de 619,25 euros, Teodoro la cantidad de 350,76 euros, Zaira la cantidad de 619,25 euros, y María Luisa la cantidad de 389,86 euros".

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.- Los demandantes Sabino , Tatiana , Trinidad , Victoria , Visitacion , Teodoro , Zaira , Marí Juana y María Luisa suscribieron con el DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO los siguientes contratos por obra o servicio determinado para la atención de alumnos con necesidades educativas especiales en el curso escolar 2015-2016, especialistas de apoyo educativo concretamente:

- María Luisa , contrato de 1-9-2015 a 10-3-2016 , intérprete de Lenguaje de signos, jornada completa, salario 2.239,47 euros mensuales, incluida prorrata de pagas.

- Sabino , contrato de 1-9-2015 a 31-8-2016, Especialista de Apoyo Educativo, jornada completa, salario 2.346,49 euros mensuales, incluida prorrata de pagas.

- Victoria , contrato de 1-9-2015 a 31-8-2016, Especialista de Apoyo Educativo, jornada completa, salario 2.316,49 euros mensuales, incluida prorrata de pagas.

- Visitacion , contrato de 1-9-2015 a 31-8-2016, Especialista de Apoyo Educativo, jornada completa, salario 2.352,17 euros mensuales, incluida prorrata de pagas.

- Zaira , contrato de 1-9-2015 a 31-8-2016, Especialista de Apoyo Educativo, jornada completa, salario 2.352,17 euros mensuales, incluida prorrata de pagas.

- Marí Juana , contrato de 14-12-2015 a 31-8-2016, intérprete de lenguaje de signos, jornada completa, salario 2.280,81 euros mensuales, incluida prorrata de pagas.

- Trinidad , contrato de 1-9-2015 a 31-8-2016, Especialista de Apoyo Educativo, jornada completa, salario 2.280,81 euros mensuales, incluida prorrata de pagas.

- Tatiana , contrato de 16-11-2015 a 30-6-2016, Especialista de Apoyo Educativo, jornada completa, salario 2.203,78 euros mensuales, incluida prorrata de pagas.

- Teodoro , contrato de 1-9-2015 a 31-8-2016, fisioterapeuta, jornada parcial, Ilderio 1.328,76 euros mensuales, incluida prorrata de pagas.

2º.- La demandante Marí Juana estuvo en el periodo de 26 de enero a 21 de junio de 2016 en situación de excedencia por cuidado de hijos.

3º.- A la finalización de los contratos la empresa abonó una indemnización de 12 días por año trabajado, percibiendo:

María Luisa la cantidad de 466,95 euros.

Victoria la cantidad de 909,12 euros.

Visitacion la cantidad de 923,16 euros.

Zaira la cantidad de 923,16 euros.

Marí Juana la cantidad de 286,07 euros.

Trinidad la cantidad de 895,08 euros.

Tatiana la cantidad de 682,13 euros.

Teodoro la cantidad de 520,56 euros.

4º.- Los actores han interpuesto reclamación frente a la Administración".

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 14 de noviembre de 2017 , en la que consta la siguiente parte dispositiva: "1º) Previa denegación de la solicitud de suspensión, se desestima el recurso



de suplicación interpuesto por la representación legal de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco (Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco) contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Vitoria/Gasteiz, de 3 de mayo de 2017, dictada en sus autos nº 144/2017, seguidos a instancias de D. Sabino, Da Tatiana, Da Trinidad, Da Victoria, Da Visitacion, D. Teodoro, Da Zaira y Da María Luisa, frente al hoy recurrente, sobre diferencias en la indemnización por extinción de contratos de trabajo para obra o servicio determinado, confirmando lo resuelto en la misma. 2º) Se condena a la demandada al pago de las costas causadas por su recurso, incluidos trescientos como honorarios de letrado devengados en su impugnación".

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, el Letrado Sr. Mejías Vicandi, en representación del Gobierno Vasco Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura, mediante escrito de 12 de enero 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 Navarra de 6 de octubre de 2017. SEGUNDO.- Se alega la infracción del art. 49.1.c) ET, en relación con el art. 15.1.a) del mismo texto legal.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 31 de mayo 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 25 de junio 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.

Los hechos relevantes sobre los que se discute son del todo sencillos

Las nueve personas demandantes han prestados para el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco durante el curso escolar 2015-2016, al amparo de un contrato de obra o servicio determinado, para la atención de alumnos con necesidades educativas especiales.

Como consecuencia de la extinción de su contrato, cada una de ellas ha percibido una indemnización de 12 de días de salario por año de servicio.

2. Sentencia del Juzgado de lo Social.

Con fecha 1 de marzo de 2017, el Juzgado de lo Social nº 1 de Vitoria dicta su sentencia 132/2017, estimatoria de la demanda (proc. 144/2017) y condena a la entidad empleadora a que abone a cada demandante la cantidad que se detalla en la parte dispositiva.

Subraya que estamos ante la terminación de un contrato para obra o servicio y no de interinidad.

Con cita de varias SSTSJ País Vasco, 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, máxime siendo el empleador una entidad pública.

Como la cuantía litigiosa está por debajo de los umbrales legalmente previstos, no concede recurso de suplicación. Sin embargo, un posterior Auto de la Sala de suplicación estimó la queja y abrió las puertas al recurso.

3. Sentencia de suplicación, recurrida.



Disconforme con la respuesta judicial recibida, la empleadora interpone recurso de suplicación, que es desestimado por la Sala de lo Social del País Vasco mediante su sentencia de 14 de noviembre de 2017 (rec. 2064/2017).

La sala de suplicación, tras rechazar la 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 las diferencias demandadas por tener la trabajadora derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio. Considera que "el mero hecho de haber fijado, al contratar, la duración del contrato a la llegada de esta causa, no es razón objetiva que justifique diferencia indemnizatoria", lo que comporta declarar la incompatibilidad del artículo 49.1.c ET con lo dispuesto en el Acuerdo Marco sobre trabajos de duración determinada.

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.

Insiste 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 el artículo 15.1.a) de la propia norma.

Acaba interesando que casemos la sentencia recurrida para desestimar la pretensión de la trabajadora sobre diferencia en el importe de la indemnización percibida por fin de contrato pues cuando finaliza la relación laboral por obra o servicio al amparo del artículo 49.1.c ET procede abonar la indemnización en él prevista (12 días de salario por año de servicios), sin que pueda equipararse esa situación al despido objetivo o colectivo.

5. Impugnación del recurso.

Con fecha 29 de junio de 2018 el Abogado de los demandantes procede a impugnar el recurso de casación unificadora, subrayando el acierto de los argumentos que asume la sentencia recurrida.

Invoca la doctrina sobre contratos indefinidos no fijos y sostiene que los contratos suscritos son fraudulentos.

Pone de relieve la existencia de dos SSTJUE posteriores "que vendrían a contravenir lo indicado por el propio Tribunal en sus sentencias de 14/9/2016", pero sostiene que las contrataciones para obra o servicio eliminan la temporalidad para la que está previsto por definición tal contrato.

6. Informe del Ministerio Fiscal.

Con fecha 19 de julio de 2018 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 (como es el caso) la Ley fija una indemnización que es la adecuada. No cabe comparar el caso con un despido objetivo, porque si acaece el mismo respecto de un trabajador fijo las consecuencias son las mismas. Y aquí no ha habido ruptura imprevista de la relación laboral, siendo el supuesto diverso al del despido objetivo.

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.

La sentencia de contraste es la STSJ Navarra 354/2017 de 6 de octubre (rec. 325/2017), dictada en procedimiento de despido planteado por una trabajadora que había prestado servicios como limpiadora del Ayuntamiento de Orkoien-Orkoiengo Udala, desde el 1 de octubre de 1998, en virtud de sucesivos contratos temporales, hasta que el último de ellos celebrado por obra o servicio determinado fue extinguido con efectos del 16 de enero de 2017, procediendo el Ayuntamiento demandado a adjudicar el servicio de limpieza con una empresa externa a partir del día 17 de enero de 2017.

Desestima el recurso de la actora frente a la sentencia de instancia que estimó en parte la demanda en la que se solicitaba la declaración de existencia de sucesión de empresa y de la improcedencia del despido y de manera subsidiaria, la indemnización por extinción del contrato de 20 días por año trabajado, condenando al ayuntamiento a abonar a la demandante 14,98 € en concepto de diferencia de indemnización prevista en el art. 49.1.c) ET .

En lo tocante a la cuestión casacional ahora suscitada, la sentencia descarta la aplicación de la indemnización superior (de 20 días por año) solicitada por la demandante por considerar que la doctrina del TJUE antes señalada sólo es predicable, a lo sumo, respecto de los contratos de interinidad que no tienen indemnización legalmente prevista para la extinción del contrato, pero no a los contratos de obra o servicio para los que la ley prevé una indemnización a la finalización del contrato de 12 días por año de servicio, sin que quepa apreciar discriminación alguna con los contratos indefinidos, cuya extinción no siempre lleva aparejada una indemnización.

3. Consideraciones específicas.

Lo expuesto evidencia la contradicción porque los supuestos son sustancialmente iguales, ya que en ambos casos se trata de personas al servicio de la administración pública, sujetas a contrato de obra o servicio, cuya extinción da derecho en el caso de la recurrida a la indemnización de 20 días por año trabajado y en la de contraste a la del art. 49.1.c) ET de 12 días por año trabajado, siendo en ambos casos la cuestión planteada el derecho a la indemnización de superior cuantía con arreglo a la doctrina de la STJUE dictada en el caso De Diego Porras de 2016.

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

En su único motivo de recurso, el Gobierno Vasco denuncia la infracción del artículo 49.1.c) ET en relación al artículo 15.1.a ET , 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. 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. Mariano , 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 de quienes demandan 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 aparece afirmada por la sentencia recurrida 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 .

En ese sentido, la línea argumental del escrito de impugnación al recurso, trayendo a colación el carácter fraudulento de la contratación o la cualidad de personal indefinido no fijo desenfoca por completo los términos del debate casacional, puesto que está realizando una petición de principio y olvidando los términos del debate que ha accedido a este recurso de casación unificadora.

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 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.

C) 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 consignación, a las que se dará legal desino", 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 particular.

E) El Gobierno Vasco postula en su recurso la misma solución a que accedemos: quienes demandan tienen derecho a percibir el importe de la indemnización contemplado en el artículo 49.1.c ET , es decir doce días de salario por año de servicio. La sentencia del Juzgado manifiesta que la empleadora ha abonado esa cantidad. Por lo tanto, procede desestimar la demanda totalmente.

F) 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, la 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 el Gobierno Vasco (Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura), representado y defendido por el Letrado Sr. Mejías Vicandi.
- 2) Casar y anular la sentencia de 14 de noviembre de 2017 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación nº 2064/2017 .
- 3) Resolviendo el debate de suplicación, estimar el recurso de tal índole interpuesto por el Gobierno Vasco frente a la sentencia 269/2017 de 23 de octubre, del Juzgado de lo Social nº 1 de Vitoria , en los autos nº 144/2017, seguidos a instancia de D. Sabino , D^a Tatiana , D^a Trinidad , D^a Victoria , D^a Visitación , D. Teodoro , D^a Zaira , D^a Marí Juana y D^a María Luisa , contra dicho recurrente, sobre reclamación de cantidad.
- 4) Revocar la citada sentencia del Juzgado de lo Social y desestimar la demanda interpuesta por las citadas personas.
- 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.