



Roj: **STS 4470/2008** - ECLI: **ES:TS:2008:4470**

Id Cendoj: **28079140012008100454**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **17/06/2008**

Nº de Recurso: **4426/2006**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ GAL 2041/2006,**
STS 4470/2008

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a diecisiete de Junio de dos mil ocho.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado Don Gonzalo Granja Guillán en nombre y representación de DOÑA Carina contra la sentencia dictada el 29 de septiembre de 2006 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en recurso de suplicación nº 3813/06, interpuesto contra la sentencia de fecha 21 de abril de 2006, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Pontevedra, en autos núm. 71/06, seguidos a instancias de DOÑA Carina contra GIMNASIOS PAZOS S.A. sobre DESPIDO.

Ha comparecido en concepto de recurrido GIMNASIOS PAZOS S.A. representado por el Procurador Don Miguel Torres Alvarez.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. JOSÉ MANUEL LÓPEZ GARCÍA DE LA SERRANA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 21 de abril de 2006 el Juzgado de lo Social nº 2 de Pontevedra dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos: "1º.- La demandante Dª Carina , DNI Nº NUM000 , ha venido prestando servicios para la empresa "Gimnasios Pazos S.A." desde el 23 de diciembre de 1997 con la categoría profesional de bañero/socorrista y salario mensual de 674,38 euros incluido el prorrateo de pagas extras. 2º.- El contrato suscrito el 22 de diciembre de 1997 entre la trabajadora y la empresa aquí demandada era un contrato de duración determinada, duración vinculada a la duración de la concesión otorgada por el Excmo. Ayuntamiento de Cambados para la explotación del pabellón municipal ubicado en C/Pombal s/n. 3º.- La jornada de trabajo de la actora sufrió diferentes modificaciones durante la duración del contrato:

- 22-12-1997.....39 horas. De lunes a Domingo.
- 1-10-1999.....32, 5 horas. De lunes a viernes.
- 1-07-2000.....36, 25 horas. De lunes a viernes.
- 1-09-2000.....32, 5 horas. De lunes a viernes.
- 1-07-2002.....36, 15 horas. De lunes a viernes.
- 1-09-2002.....32, 5 horas. De lunes a viernes.
- 5-10-2002.....32, 15 horas. De lunes a viernes.



4º.- En fecha 9 de noviembre de 2005, la empresa remitió una carta a la trabajadora en la que le comunicaba que con fecha 3 de diciembre de 2005 finalizaba la concesión que el Excmo. Ayuntamiento de Cambados había otorgado a "Gimnasios Pazos SA" para la Gestión del pabellón Municipal, por lo que daban por extinguido el contrato de trabajo de la demandante en la referida fecha. La carga obra en autos y se da aquí por reproducida. 5º.- El 3 de diciembre de 2005 en una reunión mantenida entre la empresa y sus trabajadores se acordó que como consecuencia de haberse prorrogado la concesión otorgada por el Ayuntamiento de Cambados, los contratos no se extinguirían el 3 de diciembre sino el 21 de diciembre siguiente. La demandante no firmó el acuerdo de prórroga anterior. 6º.- En el pleno celebrado en el Ayuntamiento de Cambados el día 22 de diciembre de 2005, se acordó adjudicar la concesión de la piscina e instalaciones anexas a la empresa "Gimnasios Pazos SA", única licitadora del concurso. 7º.- En la actualidad todos los trabajadores, a excepción de la demandante continúan prestando servicios para la empresa demandada. 8º.- En fecha 18 de enero de 2006 se celebró sin avenencia el acto de conciliación ante el Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: " Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por D^a Carina contra GIMNASIOS PAZOS, SA debo declarar y declaro la improcedencia del despido de la trabajadora demandante, condenando a la empresa demandada a que la readmita en las mismas condiciones que regían antes de producirse el mismo o, a su elección, a que le abone las siguientes percepciones económicas: A) En todo caso una indemnización cifrada en 45 días de salario por año de servicios, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 42 mensualidades que se concreta en el supuesto de autos en 8089,20 €. B) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se notifique esta sentencia. La opción deberá hacerse mediante escrito o comparecencia ante la Secretaria de este Juzgado de lo Social dentro del plazo de 5 días sin esperar su firmeza. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o indemnización, se entenderá que procede la primera".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por GIMNASIOS PAZOS S.A. ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, la cual dictó sentencia en fecha 29 de septiembre de 2006 , en la que consta el siguiente fallo: " Que estimando el recurso de Suplicación interpuesto por la representación legal de Gimnasio Pazos, S.A., contra la sentencia de fecha veintiuno de abril del año dos mil seis, dictada por el Juzgado de lo Social número dos de los de Pontevedra , en proceso promovido por Doña Carina frente a la empresa recurrente, con revocación de la misma y desestimando la demanda rectora del debate, debemos absolver y absolvemos al demandado de cuanto en la misma se postula. De acuerdo con lo dispuesto en el art. 202 de la Ley de Procedimiento Laboral , ha de darse el destino legal a los depósitos y consignaciones para recurrir efectuados por la recurrente.

TERCERO.- Por la representación de DOÑA Carina se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina que tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal el 17 de noviembre de 2006, en el que se alega infracción del artículo 44 y 49.1 .k. del T.R.E.T. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en fecha 23 de septiembre de 2003 .

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 21 de junio de 2007 se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de diez días.

QUINTO.- Habiendo transcurrido el plazo concedido para el trámite de impugnación sin haberlo verificado, se dio traslado al Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso IMPROCEDENTE, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 11 de diciembre de 2007, acto que fue suspendido por providencia de dicha fecha, señalándose para nueva votación y fallo en Sala General el día 20 de febrero de 2008 , acto que fue suspendido por providencia de dicha fecha, señalándose de nuevo para votación y fallo en Sala General el día 14 de mayo de 2008 , acto que fue suspendido por providencia de dicha fecha, señalándose de nuevo para votación y fallo en Sala General el día 11 de junio de 2008 , en el que se llevó a efecto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La cuestión planteada en el presente recurso consiste en determinar si al término de una contrata se extinguen los contratos de trabajo para obra o servicio determinado celebrados para su ejecución y si tal extinción no se produce cuando, poco después, la empresa contratante concierta nueva contrata con la misma empresa. Tal cuestión ha sido resuelta de forma diferente por las sentencias comparadas, pues, mientras la recurrida ha estimado que el contrato de trabajo se extingue al finalizar la contrata que constituía su objeto, sin que tal conclusión la altere la celebración de una nueva contrata, la sentencia de contraste ha estimado lo



contrario, al entender que cuando existe sucesión de contrataciones con el mismo objeto y sujetos no se produce la extinción contractual, sino la prórroga de los contratos de trabajo, al igual que la de la contrata.

Las resoluciones comparadas son contradictorias en los términos que requiere el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral, ya que las situaciones contempladas por una y otra son sustancialmente idénticas. En el caso contemplado por la sentencia se trata de una trabajadora con un contrato de duración determinada, mientras durase la contrata de explotación de un determinado pabellón municipal, cuyo contrato se extinguió al finalizar la concesión el 3 de diciembre de 2001. Ese día se acordó prorrogar los contratos de trabajo hasta el día 21 del mismo mes, fecha hasta la que se había prorrogado la concesión, pero la trabajadora hoy recurrente no aceptó la prórroga. El día 22 de diciembre de 2005 el pleno del Ayuntamiento volvió a adjudicar la concesión para la explotación del Pabellón Municipal a la misma empresa, quien volvió a contratar a los mismos empleados, salvo a la hoy recurrente. En el caso contemplado por la sentencia de contraste, dictada el 23 de septiembre de 2003 por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, se trataba, igualmente, de un contrato para obra o servicio determinado, consistente en tareas de grabación para el Centro de Documentación Judicial hasta que se extinguiese el contrato suscrito entre la empleadora y el CENDOJ. La empresa, mediante cartas de 13-12-2002, rescindió los contratos de sus trabajadores con efectos del 31 de diciembre de 2002 por fin de la contrata que tenía con el CENDOJ. A partir de enero de 2003 a la empresa contratante le fue adjudicada nueva contrata por el CENDOJ y volvió a emplear en ella a la mayoría de los trabajadores que tenía antes, pero no a todos, lo que dió lugar al procedimiento en el que se dictó la sentencia comparada.

Son, pues, sustancialmente idénticos los hechos, fundamentos y pretensiones objeto de las sentencias comparadas. En ambos casos se trata de contratos para obra o servicio determinado, cuya duración dependía de la duración de determinada contrata o concesión y la cuestión a resolver era la de si la extinción de la contrata o concesión conllevaba la extinción del contrato de trabajo, aunque a la empresa se le adjudicara, posteriormente, de nuevo la contrata. Es cierto que en el caso de la sentencia recurrida la trabajadora se negó a prorrogar su contrato unos días, pero, no lo es menos, que tal negativa no supone una diferencia esencial porque no se funda en ella la sentencia de suplicación, ya que, el debate planteado en la instancia y en el recurso fue el de si el fin de la contrata conllevaba la extinción del contrato, al igual que ocurrió en el caso de la sentencia comparada. Procede, por tanto, examinar las doctrinas contrapuestas y unificar los criterios sentando la doctrina correcta.

SEGUNDO.- 1. El recurso alega la infracción de los artículos 44 y 49-1-k del Estatuto de los Trabajadores, al entender la recurrente que ha existido un despido porque el contrato no se extinguió, ya que ha existido una sucesión de contrataciones que ha implicado la continuidad de la actividad empresarial, razón por la que habría que aplicar la doctrina jurisprudencial sobre la sucesión de contrataciones, las Directivas Comunitarias 77/187, 98/50 y 2001/23 y la doctrina que el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea sentó en sus sentencias de 10 de marzo de 1.986 (caso Spijkers), de 19 de mayo de 1.992 (caso Redmond) y de 10 de diciembre de 1.998 (asunto Servicio de Ayuda a Domicilio) por lo que sería erróneo entender que el contrato se ha extinguido al amparo de lo dispuesto en los artículos 15-1-a) y 49-1-c) del Estatuto de los Trabajadores, máxime cuando el contrato tampoco se habría extinguido por no haberse finalizado la obra que lo motivó.

2. La sentencia recurrida desestimó esas alegaciones porque siguió la doctrina sentada por esta Sala en sus sentencias de 22 de octubre de 2003 (Rec. 107/03) y de 4 de mayo de 2006 (Rec. 1155/2005), entre otras en las que se dijo: "La contratación por obra o servicio determinados fue ajustada a la doctrina establecida por esta Sala en sus sentencias de 11 de noviembre, 18 y 28 de diciembre de 1.998 y 8 de junio de 1.999, y según la cual, "el artículo 2.1 del Real Decreto 2104/1984, más tarde sustituido por el R.D. 2546/94 de 29 de diciembre y por el siguiente, establece que los contratos de la modalidad prevista en el art. 15.1, a) del Estatuto de los Trabajadores "tienen por objeto la realización de obras y servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta". En casos como el presente es claro que no existe un trabajo dirigido a la ejecución de una obra entendida como elaboración de una cosa determinada dentro de un proceso con principio y fin, y tampoco existe un servicio determinado entendido como una prestación de hacer que concluye con su total realización. Sin embargo, existe una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa y objetivamente definida y ésta es –es importante subrayarlo– una limitación conocida por las partes en el momento de contratar y que opera, por tanto, como un límite temporal previsible, en la medida en que el servicio se presta por encargo de un tercero y mientras se mantenga éste".

"En este sentido no cabe argumentar que la realización de este tipo de trabajos constituye la actividad normal de la empresa, porque esa normalidad no altera el carácter temporal de la necesidad de trabajo, como muestra el supuesto típico de este contrato (las actividades de construcción). Y tampoco es decisivo para la apreciación del carácter objetivo de la necesidad temporal de trabajo el que éste pueda responder también a una exigencia permanente de la empresa comitente, pues lo que interesa aquí es la proyección temporal del servicio sobre el



contrato de trabajo y para ello, salvo supuestos de cesión en que la contrata actúa sólo como un mecanismo de cobertura de un negocio interpositorio, lo decisivo es el carácter temporal de la actividad para quien asume la posición empresarial en ese contrato".

"Y siendo ello así, al decretarse el fin de la contrata por la empresa cliente, era igualmente ajustada al mandato del art. 49. 1.c) del Estatuto de los Trabajadores la extinción del contrato de trabajo concertado precisamente para la realización del servicio a que aquella se refería. El precepto que se denuncia como infringido expresamente prevé la extinción por la realización de la obra o servicio objeto del contrato. Y esta causa extintiva no queda alterada por el hecho de que la empresa empleadora haya concertado otra contrata con la empresa cliente, con la misma finalidad. Se trata de otra contrata diferente, para cuya efectividad, la empleadora podrá o no contratar a la actora, bien por novación del contrato anterior, bien por la suscripción de uno nuevo y con efectos a partir de la fecha en que se concierte, pero sin que, por Ley o convenio colectivo, venga obligada a ello".

3. Pero la doctrina relativa a la fecha de extinción del contrato para obra o servicio determinado, cuando la contrata se adjudica de nuevo a la misma contratista debe ser modificada por las razones que seguidamente se exponen. Es cierto que el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores debe ser interpretado a la luz de lo dispuesto en los artículos 3 y 4 de la Directiva 2001/23, de 12 de marzo de 2001, de la Comunidad Europea que sustituye y refunde las Directivas 77/187 y 1.958/50 de la CE, como ya hizo esta Sala en sus sentencias de 20 y 27 de octubre de 2004 (Rec. 4424/2003 y 899/2002), donde se vino a decir que existía sucesión empresarial cuando había transferencia de la mera actividad si la misma se veía acompañada de la asunción de las relaciones laborales con un núcleo considerable de la plantilla anterior, al entenderse que ese conjunto tenía el carácter de "entidad económica", razón por la que habría sucesión de empresa cuando se sucedía en la actividad y en la plantilla, supuesto también llamado de "sucesión en la plantilla". En las citadas sentencias se afirma: "Es de destacar que el actual artículo 3 de la citada Directiva así como el 3 de la que resulta derogada, Directiva 77/187 de 14 de febrero de 1977 , contienen previsiones que anticipadamente nuestro ordenamiento contempló y reguló con precisión imponiendo la subrogación empresarial en el supuesto de transmisión en el artículo 79 del Decreto de 26 de Enero de 1944 por el que se aprueba la Ley del Contrato del Trabajo y la subrogación con responsabilidad solidaria en el artículo 18.2 de la Ley de Relaciones Laborales 16/1978, de 8 de Abril , pues no cabe olvidar que el Derecho Comunitario se orienta a la convergencia entre los Estados de la Unión Europea dada la diferente tradición observada por cada uno de ellos en la regulación de las relaciones jurídicas con la inevitable consecuencia de que en algunos países se plantea con cada Directiva una urgente necesidad reguladora y en otros la norma comunitaria resulta innecesaria por presentar el Derecho nacional una regulación más técnica y ambiciosa de la que pueda proponer el órgano comunitario. Ha de afirmarse que el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores cumple a la perfección los fines que persigue el artículo 3 de la anterior Directiva 77/187 de 14 de febrero de 1977 y de la Directiva 1998/50/CEE de 29 de junio para el caso de afirmar que existe cesión empresarial. Resta, sin embargo, dilucidar el extremo de su existencia a la luz de la Jurisprudencia Comunitaria y en particular, siguiendo los términos de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea de 11 de marzo de 1997 (asunto Süzen) que en primer lugar define el perfil general de la transmisión empresarial como "la que necesita además de la sucesión en la actividad objeto de la contrata la cesión de elementos significativos del activo material o inmaterial", para añadir en su Fundamento 21 que en determinados sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una actividad económica y por ello ha de admitirse que dicha entidad puede mantener su identidad aun después de su transmisión cuando el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata, sino que además se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y de competencias del personal que su antecesor destinaba especialmente a dicha tarea". En definitiva la doctrina que sienta la referida sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea de 11 de marzo de 1997 es la de incluir en la noción de traspaso la transferencia de la mera actividad cuando la misma va acompañada de la asunción de las relaciones laborales con un núcleo considerable de la plantilla anterior dando la sentencia a ese conjunto el carácter de "entidad económica". "

Pero esta doctrina no es directamente aplicable al caso que nos ocupa, ya que, en el supuesto estudiado no ha existido una sucesión empresarial propiamente dicha, porque nadie ha sucedido a la demandada en su actividad, quien, puede decirse, se ha sucedido así misma, al adjudicarse de nuevo la contrata. Por ello, no estamos ante el supuesto típico de "sucesión en la contrata" o de "sucesión en la plantilla" que se da cuando una empresa sucede a otra en determinada actividad y contrata a los trabajadores que empleaba en ella la anterior adjudicataria del servicio o concesión. Sin embargo, la doctrina examinada sobre la "sucesión en la plantilla" pone en evidencia la congruencia de la doctrina sobre la extinción del contrato para obra determinada cuando se extingue la contrata, aunque la misma se adjudique de nuevo a la empleadora que continúa dando ocupación a la mayor parte de los empleados que tenía. Porque, si cuando un tercero sustituye a otro en la explotación de un servicio o concesión y asume parte de la plantilla del anterior adjudicatario de la actividad, se le obliga a



contratar a todas las personas que estaban empleadas en ella, más razones en favor de la pervivencia de los contratos laborales, suscritos con el fin de atender las necesidades de determinada contrata, cuando no existe cambio en la titularidad de la actividad económica, sino continuidad de la misma, al haberse adjudicado de nuevo la explotación de esa actividad al mismo contratista. Pero la subsistencia de los contratos de trabajo y de las obligaciones de empleador tiene razones más directas y fundadas que las examinadas, como veremos seguidamente.

4. El contrato para obra o servicio determinado, conforme al artículo 15-1-a) del Estatuto de los Trabajadores y 2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, es aquel "que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta", estableciéndose, igualmente, que "La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio". En nuestro derecho laboral la regla general es el contrato de duración indefinida, norma que sólo quiebra en los supuestos previstos en ella: como es el contrato temporal para ejecutar una obra o servicio determinados que son encomendados a la empleadora por tiempo cierto, aunque indeterminado, al margen de su actividad ordinaria o además de ella. El concepto de obra o servicio determinados ha sido entendido en su acepción genérica y con amplitud, lo que ha llevado a estimar que cabe ese tipo de contrato cuando la empresa tiene una necesidad de trabajadores temporales limitada y concretamente definida en el momento de contratar, circunstancias conocidas por las partes que saben que existe un límite temporal para el desarrollo de una actividad identificable por sí misma. Ello nos muestra que estamos ante un contrato cuya duración depende de la ejecución de la "obra" que lo motiva, lo que permite concluir que nos encontramos ante una obligación a plazo, de la que sólo se sabe que el hecho futuro del que depende su subsistencia se producirá necesariamente, lo que la distingue de una obligación condicional, en la que se ignora si la condición se cumplirá. Por ello, conviene recordar que la teoría civilista distingue entre las obligaciones a plazo determinadas y las indeterminadas. En las primeras se sabe que el plazo se cumplirá y cuando, por ser el plazo "certus an et certus quando"; mientras que en las segundas se sabe que el plazo llegará pero se ignora cuando, al ser "certus an incertus quando".

De las disposiciones, antes citadas, que regulan el contrato de trabajo que nos ocupa, se desprende que nos encontramos ante un contrato temporal cuya duración depende del cumplimiento de un plazo que normalmente es indeterminado, lo que supone que al tiempo de firmarse el contrato se sabe que es de duración determinada, pero se ignora cuando se extinguirá, pues ello dependerá de la ejecución del encargo recibido de un tercero y de la voluntad de este, de si decide mantener o renovar su encargo. Conviene insistir en que estamos ante un contrato temporal en el que la duración depende del vencimiento de un plazo, la ejecución de la obra o servicio, y no ante un contrato sujeto a condición resolutoria porque, cual se deriva del artículo 1.125 del Código Civil, cuando el hecho futuro del que depende la subsistencia del contrato es cierto, aunque no se sepa cuando llegará, estamos ante un plazo (resolutorio), mientras que si es incierta la producción del hecho que extinguirá el contrato nos encontraremos ante una condición (resolutoria). Que el artículo 15-1-a) del E.T. establece un contrato sujeto a plazo resolutorio lo evidencia el que regule un contrato sujeto a un límite temporal cierto, aunque sea incierta su duración concreta. Y lo corrobora el hecho de que tal contratación temporal sólo se autorice en atención a que la empresa contratante necesita temporalmente de trabajadores para atender una actividad concreta, determinada y con autonomía y sustantividad propias, razón por la que se vincula la duración del contrato a la subsistencia de la necesidad que se atiende con él. Por ello, cuando la contrata o concesión que lo motiva se nova, renueva o es sustituida por otra posterior en la que el objeto sigue siendo el mismo, el contrato de trabajo no se extingue por no haber transcurrido el plazo pactado para su duración: la ejecución de la obra que lo motiva y la consiguiente desaparición de la necesidad temporal de mano de obra que requiere la ejecución de la "obra o servicio" que la empleadora se comprometió a realizar, objetivo que es el que, legalmente, autoriza una contratación temporal que en otro caso no sería acorde con la norma. Así pues, en la modalidad contractual estudiada cabe que se pacte un plazo resolutorio determinado o indeterminado, según las circunstancias de la obra o servicio a ejecutar o de la concesión obtenida, aunque la mayoría de las veces será difícil determinar la fecha exacta de la extinción. Pero lo que no será posible es que el contrato determine ese plazo resolutorio en contra de la naturaleza de ese contrato y del objetivo perseguido por la ley al admitirlo: cubrir una necesidad temporal de mano de obra que tiene una empresa para ejecutar una obra o servicio temporalmente, en el sentido amplio que tiene esta expresión. Por ello, mientras subsista esa necesidad temporal de empleados, mientras la empleadora siga siendo adjudicataria de la contrata o concesión que motivó el contrato temporal, la vigencia de este continua, al no haber vencido el plazo pactado para su duración, que por disposición legal debe coincidir con la de las necesidades que satisface. Por todo ello, procede, estimar el recurso y cambiar la doctrina de la Sala que aplica la sentencia recurrida.

5. Consecuentemente, procede estimar el recurso de casación examinado y, consecuentemente, casar y anular la sentencia recurrida y resolviendo el debate planteado en suplicación procede desestimar el recurso de esa



clase que en su día interpuso la empresa y confirmar el fallo de la sentencia de la instancia con imposición a la recurrente de las costas causadas en la suplicación y la pérdida de los depósitos constituidos para recurrir, conforme a los artículos 226-2 y 233 de la L.P.L. Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por el Letrado Don Gonzalo Granja Guillán en nombre y representación de DOÑA Carina contra la sentencia dictada el 29 de septiembre de 2006 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en recurso de suplicación nº 3813/06, interpuesto contra la sentencia de fecha 21 de abril de 2006, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Pontevedra, en autos núm. 71/06, seguidos a instancias de DOÑA Carina contra GIMNASIOS PAZOS S.A. sobre DESPIDO. Casamos y anulamos la sentencia recurrida y, en su lugar, resolvemos el recurso de suplicación examinado por ella en el sentido de desestimar el recurso interpuesto por Gimnasios Pazos S.A. contra la sentencia dictada el 21 de abril de 2006 en los autos nº 71/06 por el Juzgado de lo Social nº 2 de Pontevedra y de confirmar, consecuentemente, la sentencia de la instancia con imposición a la recurrente de las costas causadas en el recurso de suplicación y con pérdida por la misma del depósito que hubiere constituido para interponer ese recurso.

Devuélvanse las actuaciones al Organismo Jurisdiccional de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. José Manuel López García de la Serrana hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.