



Roj: **STSJ CL 2348/2017 - ECLI: ES:TSJCL:2017:2348**

Id Cendoj: **09059340012017100373**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Burgos**

Sección: **1**

Fecha: **13/06/2017**

Nº de Recurso: **353/2017**

Nº de Resolución: **377/2017**

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **JOSE MANUEL MARTINEZ ILLADE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CASTILLA-LEON SALA SOCIAL 1

BURGOS

SENTENCIA: 00377/2017

RECURSO DE SUPPLICACION Num.: 353/2017

Ponente Ilmo. Sr. D. José Manuel Martínez Illade

Secretaría de Sala: Sra. Carrero Rodríguez

SALA DE LO SOCIAL

DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE

CASTILLA Y LEÓN.- BURGOS

SENTENCIA Nº: 377/2017

Señores:

Ilma. Sra. D^a. María José Renedo Juárez

Presidenta

Ilma. Sra. D^a. Raquel Vicente Andrés

Magistrada

Ilmo. Sr. D. José Manuel Martínez Illade

Magistrado

En la ciudad de Burgos, a trece de Junio de dos mil diecisiete.

En el **recurso de Suplicación número 353/2017** interpuesto por **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN** y, de otra parte **DON Andrés**, frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social Nº 1 de Soria en autos número 451/16 seguidos a instancia D. Andrés, contra Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León, en reclamación sobre despido. Ha actuado como Ponente Ilmo. Sr. Magistrado **Don José Manuel Martínez Illade** que expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En el Juzgado de lo Social de referencia, tuvo entrada demanda suscrita por la parte actora en la que solicita se dicte sentencia en los términos que figuran en el suplico de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el oportuno juicio oral, se dictó sentencia con fecha 7 de Marzo de 2017 cuya parte dispositiva dice: Estimar parcialmente la demanda presentada por la representación procesal de Andrés frente a la Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León, desestimando la pretensión de que se declare el despido



como improcedente y la readmisión del trabajador; y estimando la pretensión indemnizatoria por extinción de contrato de relevo, y declarando el derecho del trabajador demandante a que la empresa demandada le abone una indemnización equivalente a nueve días de salario por cada uno de los cuatro años trabajados en el contrato de relevo, y todo según lo especificado en el Fundamento de Derecho Tercero de esta resolución, y cuya cuantía líquida se concretará en trámite de ejecución de sentencia.

Cumplase con lo dispuesto en los arts.248-4 , 265 y 266 de la L.O.P.J .

SEGUNDO .- En dicha sentencia, y como hechos probados, se declaraban los siguientes: El trabajador Andrés , con D.N.I. nº NUM000 , categoría profesional de personal subalterno, y salario diario de 60€, ha venido prestando servicio en la Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León desde el 30 de noviembre del 2012 en que firmó el contrato de relevo a tiempo parcial para cubrir el resto de jornada dejada vacante por la jubilación parcial de Agustina . El contrato de trabajo de relevo a tiempo parcial que firmo el demandante con la empresa Junta de Castilla y León se extendía desde el 30 de noviembre del 2012 hasta el 29 de noviembre del 2016; y así aparece en la cláusula tercera del mismo. (F.10 y 12 del expediente adm.). La empresa le comunicó al trabajador que:"el `próximo día 29 de noviembre del 2016 se procederá al cese de la prestación de sus servicios en virtud del contrato de trabajo de relevo que Vd. Tiene suscrito con esta Dirección Provincial de Educación para sustituir a la trabajadora Agustina , como personal subalterno ordenanza en el centro educativo IES Politécnico de Soria y que se extendía desde el 30 de noviembre del 2012 al 29 de noviembre del 2016." El trabajador no es ni ha sido representante de los trabajadores.

TERCERO .- Contra dicha sentencia, interpuso recurso de Suplicación Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León, siendo imputando de contrario por la codemandada Don Andrés , así mismo, interpuso recurso de Suplicación D. Andrés , siendo impugnado de contrario por la codemandada Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León . Elevados los autos a este Tribunal y comunicada a las partes la designación del Ponente, le fueron, a éste, pasados los autos para su examen y resolución por la Sala.

CUARTO .- En la resolución del presente recurso se han observado, en sustancia, las prescripciones legales vigentes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- Contra la sentencia de instancia que desestimando la acción de despido, entendió que lo que existía era una extinción del contrato de relevo por transcurso del plazo pactado estableciendo una indemnización de nueve días de salario por año de servicio, recurre tanto el trabajador como la Junta de Castilla y León.

SEGUNDO .- El **primer motivo** del recurso del trabajador lo es al amparo del artículo 193 b) de la LRJS , a fin de que al hecho probado único de la sentencia se le añada un párrafo en que conste la existencia de una Resolución de la Junta de Castilla y León de fecha 26 de noviembre de 2015 en la que se establecía una ampliación de jornada hasta el 100%, con fecha de inicio del 1 de enero de 2016 y fecha de finalización de 31 de diciembre de 2016. No hay inconveniente en que así ello conste, si bien no con la trascendencia jurídica, como después veremos, que pretende el recurrente en el sentido que entiende que se trata de un nuevo contrato que sustituye al primero.

El **segundo motivo** del recurso, ya en el campo de la censura jurídica al amparo del artículo 193. c) de la LRJS , interesa que el cese en la prestación de servicios del trabajador, ocurrido el 29 de noviembre de 2016, es constitutivo de un despido, pues, según él mismo, el contrato debería de haber finalizado el 31 de diciembre de 2016. Dicho motivo no puede prosperar, toda vez que el inalterado relato fáctico en este punto afirma que el contrato de trabajo de relevo suscrito por el trabajador recurrente con la Junta de Castilla y León se extendía desde el 30 de noviembre de 2012 hasta el 29 de noviembre de 2016, fecha del cese. En consecuencia la Sala coincide con el criterio del juez de instancia en el sentido que estamos ante la figura del artículo 49.c) del ET , esto es de extinción de la relación laboral por expiración del tiempo convenido y no ante un despido. La Resolución a la que antes hemos hecho referencia no afecta a lo anterior, pues la misma no constituye ni un nuevo contrato, ni tan siquiera tiene una finalidad novatoria en cuanto al día pactado inicial y expresamente en el contrato de relevo para su finalización. Ello es así porque de haberse querido modificar dicho día se habría establecido de manera también expresa, artículo 1204 del Código Civil , pues existe una reiterada jurisprudencia de la Sala Primera del Tribunal Supremo, véase entre otras las sentencias de 2 octubre de 1998 y 29 de enero de 1999 , en el sentido que la novación nunca se presume, pues ha de constar expresamente y con toda claridad la voluntad de las partes de modificar el contrato, lo que ciertamente no es el caso. No empece a lo anterior que efectivamente en la Resolución antedicha se especificara la duración de la variación de la jornada hasta el 31 de diciembre de 2016, pues eso es exclusivamente en relación a la duración de dicha jornada, lo que presupone que tendría que estar vigente el contrato de base, lo que insistimos no es así. Siendo



razonable la explicación dada en el recurso por la representación de la Junta de Castilla y León, en el sentido que ello fue producto del modelo informático que por "defecto" se establece con carácter anual.

El **tercer motivo** del recurso del trabajador también al amparo del artículo 193. C) de la LRJS, con un evidente carácter subsidiario del anterior, interesa que la indemnización por el cese debe de ser de 20 días de salario por año de servicio en aplicación de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto **Diego Porras**) tampoco va tener éxito. En efecto, dicha sentencia fue dictada en base a una cuestión prejudicial elevada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid en relación con la interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura anexo a la Directiva 1999/70/CE. La sentencia resuelve la cuestión en el sentido 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, mientras permite la concesión de la misma a trabajadores fijos comparables. Es decir, se está refiriendo a un contrato de interinidad, no de relevo como el que nos ocupa, y en el que no se preveía al cese ningún tipo de indemnización, a diferencia de la situación contemplada en este pleito, en que si 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 del 1 de enero de 2015, disposición transitoria octava . 1 en relación con el artículo 49.1 c) ambos preceptos del ET . Y llegamos a la anterior conclusión de que la STJUE de 14 de septiembre de 2016 no es aplicable al supuesto que nos ocupa en base a lo siguiente.

A). Del propio tenor literal del fallo, que es el que crea doctrina jurisprudencial vinculante, que en el apartado litigioso dispone: " La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que **deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad**, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización."

B). Que cualquiera hubiera sido el alcance de las cuestiones prejudiciales segunda a cuarta (que son las de trascendencia en este pleito) planteadas por el TSJ de Madrid y a las que dio respuesta la sentencia que nos ocupa, el TJUE las reconduce de la siguiente manera: "(33) Mediante las cuestiones prejudiciales segunda a cuarta, que procede examinar conjuntamente, el tribunal remitente desea saber, en esencia, si la cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, **que deniega cualquier indemnización por finalización del contrato de trabajo al trabajador con contrato de interinidad**, mientras que la mencionada indemnización se concede, en particular, a los trabajadores fijos comparables". Asimismo continúa dicha sentencia diciendo: "(36) En el caso de autos, procede declarar 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.". Concluyendo el razonamiento en los siguientes términos: "(52) Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales segunda a cuarta que la cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, **como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad**, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización".

C). Porque, en definitiva, la interpretación que hacemos de la sentencia del TJUE es más coherente que lo sea con carácter estricto en relación con la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, teniendo en cuenta que 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, es decir, no están ayunos de la misma a diferencia del supuesto contemplado del contrato de interinidad.

En consecuencia con todo al anterior, y conforme a la normativa nacional ya expuesta, es correcta la indemnización establecida de nueve días de salario por cada año de servicio, al ser el que nos ocupa un contrato temporal celebrado a partir del 1 de enero de 2012 y antes del 1 de enero de 2013.

TERCERO .- El recurso planteado por la Junta de Castilla y León en virtud de un único motivo al amparo del artículo 193. b) de la LRJS, con la finalidad que se suprima del hecho probado único de la sentencia recurrida



la expresión "y salario diario de 60 €" no puede prosperar. Por un lado, porque no se nos indica la redacción alternativa en relación a la cuantía del salario, teniendo en cuenta que éste es un dato que preceptivamente debe constar en toda sentencia de despido con arreglo al artículo 107. a) de la LRJS . Por otro, porque no se establece el documento del que pudiera desprenderse el error del juzgador, como exige el artículo 193. b) de la LRJS . Finalmente, a este respecto, se debe decir que aunque no se ha recurrido la corrección o no de la sentencia de instancia en cuanto a los términos formales del fallo, esto es si se ha vulnerado o no el artículo 99 de la LRJS , lo que impide a la Sala entrar a resolver esta cuestión, si se debe decir que a los efectos de dicho fallo se debe entender, a falta de cualquier otra especificación al respecto en la sentencia recurrida, que conforme a una pacífica jurisprudencia, por todas, véase la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2008 ,que el salario antes indicado es bruto, estando ya prorrateadas las pagas extraordinarias. Por todo lo expuesto la sentencia recurrida debe ser confirmada.

CUARTO .- El que el grueso del recurso haya sido del trabajador, y que por la aclaración antes efectuada en cuanto al salario, en relación al interpuesto por la Junta de Castilla y León, en cierta medida pudiera entenderse como una estimación parcial aunque no formal del mismo, va a suponer que no haya imposición de costas.

Por lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español,

FALLAMOS

Que debemos **desestimar** y desestimamos los Recursos de Suplicación, interpuestos por **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN** y, de otra parte **DON Andrés** , frente a la sentencia de fecha 7 de Marzo de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social Nº 1 de Soria en autos número 451/16 seguidos a instancia D. Andrés , contra Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León, en reclamación sobre despido y, en su consecuencia debemos confirmar y confirmamos la Sentencia recurrida. Sin costa

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en la forma prevenida en el artículo 97 de la L.R.J.S . y 248.4 de la L.O.P.J . y sus concordantes, haciéndoles saber que contra esta resolución cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante el Tribunal Supremo, significándoles que dicho recurso habrá de prepararse ante esta Sala en el plazo de los DIEZ DIAS siguientes a la notificación, mediante escrito ajustado a los requisitos legales contenidos en los artículos 220 y 221 de la L.R.J.S ., con firma de Abogado o de Graduado Social Colegiado designado en legal forma conforme al art. 231 de la citada Ley .

Se deberá ingresar como depósito la cantidad de 600 € conforme a lo establecido en el artículo 229.1.b de la L.R.J.S ., asimismo será necesaria la consignación por el importe de la condena conforme a los supuestos previstos en el art. 230 de la mencionada Ley , salvo que el recurrente estuviera exento por Ley o gozare del beneficio de justicia gratuita.

Dichas consignación y depósito deberán efectuarse en la cuenta corriente de esta Sala, bajo la designación de Depósitos y Consignaciones, abierta en la entidad Banesto, sita en la c/ Almirante Bonifaz nº 15 de Burgos, -en cualquiera de sus sucursales, con el nº 1062/0000/65/00353/2017.

Se encuentran exceptuados de hacer los anteriormente mencionados ingresos, los Organismos y Entidades enumerados en el punto 4 del artículo 229 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.