



Roj: **STSJ CL 2578/2017 - ECLI: ES:TSJCL:2017:2578**

Id Cendoj: **47186340012017101180**

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

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **26/06/2017**

Nº de Recurso: **590/2017**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **RECURSO SUPLICACION**

Ponente: **MANUEL MARIA BENITO LOPEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 01197/2017

TSJ CASTILLA Y LEÓN SOCIAL VALLADOLID

-

C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA) 47003.VALLADOLID

Tfno: 983458462-463

Fax: 983.25.42.04

NIG: 24089 44 4 2016 0001746

Equipo/usuario: AMA

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0000590 /2017

Procedimiento origen: DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000602 /2016

Sobre: DESPIDO OBJETIVO

RECURRENTE/S D/ña Covadonga

ABOGADO/A: JESUS ANTONIO BECARES GUERRA

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: AYUNTAMIENTO DE LEON

ABOGADO/A: LETRADO AYUNTAMIENTO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

Ilmos. Sres.: Rec. 590/17-MB

D. Gabriel Coullaut Ariño

Presidente

D. Manuel María Benito López

D. Juan José Casas Nombela /



En Valladolid a 26 de junio de 2017

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados, ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 590/17, interpuesto por D^a Covadonga contra la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de León, de fecha 16 de enero de 2017, recaída en Autos núm. 602/16, seguidos a virtud de demanda promovida por precitada recurrente contra el AYUNTAMIENTO DE LEÓN, sobre DESPIDO, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. **DON Manuel María Benito López**.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 5 de julio de 2016 tuvo entrada en el Juzgado de lo Social nº 2 de León demanda formulada por la actora, en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó Sentencia desestimando referida demanda.

SEGUNDO.- En referida Sentencia y como Hechos Probados figuran los siguientes:

"1º.- La trabajadora Covadonga, mayor de edad, DNI nº NUM000, ha venido prestando sus servicios para la empresa Ayuntamiento de León. 2º.- Antigüedad: 20/2/2013, hasta 15/6/14 en Empresa Mixta de Limpieza S.A. (Emilsa) y desde 16/6/14 en Ayuntamiento de León. Anteriormente había trabajado para la Empresa Mixta de Limpieza S.A. (Emilsa) desde 2/2/2008 a 31/7/2010 y de 4/9/2010 a 28/5/2012. 3º.- Categoría profesional: limpiadora. 4º.- Salario, tiempo y forma de pago: salario bruto diario de 38,02 euros, comprendida la prorrata de pagas extraordinarias. 5º.- Lugar de trabajo: en el centro de trabajo sito en Ayuntamiento de la localidad de León. 6º.- Modalidad del contrato: de relevo a tiempo parcial. 7º.- Duración del contrato: 20-2-2013 a 28-5-2016. 8º.- Jornada tiempo parcial 28 horas 8 m al mes. 9º.- Características particulares, si las hubiere, del trabajo que se realizaba antes de producirse el despido: no consta ninguna. 10º.- Fecha del despido: 12/05/2016, con efectos a fecha 28/05/2016. 11º.- Forma del despido: escrito, carta de despido. No se acompañó finiquito. 12º.- Causas invocadas para el mismo, en su caso, en resumen: extinción por haber causado baja por edad la jubilada parcial Trinidad. Fecha: 28/05/2016. 13º.- Hechos acreditados en relación con dichas causas: se ha acreditado que en 28/05/2016 se produjo la extinción por haber causado baja por edad la jubilada parcial Trinidad. 14º.- La trabajadora no ostenta o ha ostentado en el año anterior al despido, la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical, ni consta esté sindicado/a. 15º.- Otras circunstancias relevantes para la declaración de nulidad o improcedencia o para la titularidad de la opción derivada, en su caso: A la relación laboral entre las partes le es de aplicación el Convenio Colectivo de Trabajo, de la Empresa Mixta de Limpieza SA (Emilsa), para su centro de trabajo de León (BOP 3-8-2012). 16º.- Presentada reclamación previa en fecha 16/5/2012 no ha recaído resolución."

TERCERO.- Interpuesto recurso de Suplicación contra dicha sentencia por la actora, fue impugnado por el demandado. Elevados los Autos a esta Sala, se designó Ponente acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- La sentencia de instancia desestima la demanda por despido planteada por la trabajadora demandante, en el entendimiento de que su cese por jubilación total del trabajador al que relevaba se ajusta plenamente a lo dispuesto en el art. 49.1.c ET, y frente a la misma se alza aquella en suplicación, articulando dos motivos de recurso, ambos con amparo en el apartado c) del art 193 LRJS.

SEGUNDO .- Con el primero denuncia infracción del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y su desarrollo por el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, así como de la jurisprudencia que los interpreta.

Argumenta en síntesis que muchos de los hasta 22 contratos temporales celebrados sin solución de continuidad entre el 2-2-2008 (fecha del primer contrato) y el 28-5-2012 (final de la penúltima relación laboral) lo habrían sido en fraude de ley, y, además, que se superaron los límites temporales de la contratación temporal, por lo que la relación laboral se transformó en indefinida (no fija al tratarse de una administración) antes de la celebración del último contrato de relevo a tiempo parcial el 20-2-2013, y el cese comunicado el 28-5-16 (por haber causado baja por edad la jubilada parcial a la que relevaba) debe calificarse de despido improcedente, con las consecuencias legales inherentes.

El motivo no prospera. Ni el Ayuntamiento demandado tuvo nada que ver con aquellas contrataciones anteriores que tilda de fraudulentas o que excedieron los límites de la contratación temporal, sino que fueron



concertadas con la Empresa Mixta de Limpieza SA (Emilsa), no demandada, asumiendo el Ayuntamiento desde el 15 de junio de 2014 (rescate de concesión) la prestación de servicio de limpieza de los edificios municipales y subrogándose en los contratos de los trabajadores afectos a tal servicio, entre otros la actora que en ese momento tenía un contrato de relevo, celebrado con Emilsa el 20-2-13, ni cabe desde luego el examen de toda la cadena contractual a los efectos que señala, siendo que al margen ser el último contrato de relevo ajeno a la contratación temporal previa (por obra o servicio determinado, eventual e interinidad), en que sitúa las irregularidades determinantes de la indefinición que reclama, hay una evidente ruptura de la cadena contractual, muy superior a los 20 días, pues transcurren casi 9 meses del penúltimo contrato a la suscripción del específico de relevo, periodo en el que la actora incluso, según se asevera, trabajo para otra empresa. No estamos pues ante contrataciones que se suceden sin solución de continuidad o con breves interrupciones y con apariencia de nacimiento de nuevas relaciones que no lo son, sino que ante una interrupción significativa de la unidad esencial del vínculo laboral (Sentencia del TS de 8-3-07), que impide aplicar una especie de reanudación o resurrección de las contrataciones previas, no impugnadas en su momento, y atender a posibles incumplimientos relacionados con ellas en la actualidad.

Por ello solo puede examinarse la regularidad del último contrato (de relevo), cuya causalidad por demás en el motivo no se cuestiona como tampoco concurrir causa válida para su extinción, siendo procedente por ende el cese comunicado.

Por todo ello, el motivo se desestima.

TERCERO .- El siguiente, con el mismo amparo procesal, denuncia indebida interpretación y aplicación del art 49.1.c) ET así como de la jurisprudencia comunitaria contenida en la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto 596/14, Diego Porras) sobre indemnización por finalización de contratos temporales.

Ocurre que la actora introdujo en juicio, de forma subsidiaria, la petición de condena al pago de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio en aplicación de la doctrina sentada por la reciente sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016.

El Magistrado a quo en su sentencia desestima dicha pretensión por considerar se trata de una variación sustancial y una reclamación totalmente nueva, por conceptos distintos, de los que inicialmente se contenían en la demanda.

No podemos compartir tal criterio. Al margen que la citada sentencia del Tribunal Comunitario fue publicada con posterioridad a la presentación de la demanda que dio origen a las presentes actuaciones, con lo que mal podía tenerla en cuenta, la posibilidad de abordar, incluso sin que lo hubieran planteado explícitamente las partes en la instancia o en el recurso, las consecuencias indemnizatorias derivadas de la válida extinción de un contrato de trabajo temporal en el marco de la modalidad procesal por despido ha sido reconocida por el Tribunal Supremo en sus sentencias de 13.01.2014 y 06.10.2015 , donde proclama con claridad "... Cabe no obstante entender que, en los supuestos en el que trabajador impugna un pretendido despido objetivo por alegada nulidad o improcedencia, -en el presente caso la extinción por amortización de la plaza es por causas objetivas, aunque no se entienda necesario acudir a los procedimientos de los arts. 51 o 52 ET -, como demuestra la práctica y es dable deducir de las normas sustantivas y procesales aplicables, no es necesario que se tenga que instar expresamente en la demanda la pretensión concreta de una específica indemnización. Si la sentencia declara la procedencia del despido, el reconocimiento al demandante del derecho a la indemnización no entregada o a las diferencias -o la declaración de que el demandante hace suya la indemnización percibida- es una consecuencia legal inherente a la desestimación de las pretensiones de nulidad o de improcedencia. En consecuencia, si en la demanda la trabajadora impugnaba expresamente como no ajustada a derecho la extinción de su contrato de trabajo y entendía que debía dar lugar a las consecuencias indemnizatorias resultantes de una declaración de ilegalidad de la misma, no cabe ignorar que en esa pretensión se contenía la que pudiera corresponder con cualquier indemnización que tuviese por objeto reparar indemnizatoriamente la extinción del contrato en la forma que la norma determinase, como es el caso, y en la forma que se acaba de razonar ".

Y en la reciente sentencia de 04.02.2016 , para el caso de un trabajador temporal de las Administraciones públicas cuya plaza se ocupó tras la cobertura de la misma por el procedimiento reglamentario, después de desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina " desde el momento en que el cese se ajustó a derecho y esa decisión no constituyó despido ", añade que " si bien procede establecer como consecuencia de ese cese la indemnización legalmente prevista de ocho días por cada año de servicio prestado por el demandante, en aplicación de los dispuesto en el citado artículo 49.1 c) y en la manera que se establece en Disposición Transitoria 13ª del Estatuto de los Trabajadores en la redacción vigente a la fecha de extinción de contrato "



En definitiva, resolver sobre la indemnización que pueda corresponder al trabajador cuyo contrato temporal se ha visto válidamente extinguido en el marco de un proceso por despido, al parecer de esta Sala, no supone vulneración del principio de congruencia que debe regir entre las pretensiones de las partes y la respuesta judicial, proclamado en el *artículo 218 de la LEC*, puesto que fijar la indemnización correspondiente a dicha extinción no altera esencialmente la naturaleza de la acción ni modifica los términos del debate.

Pudiera argumentarse en sentido contrario a dicha tesis que el análisis de la indemnización conforme a la doctrina contenida en la sentencia De Diego Porras antes citada podría alterar los términos del debate, con posible indefensión a la demandada pues una cosa es la indemnización de 12 días de salario por año de servicio a que se refiere el *artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores* y otra distinta el debate sobre la ampliación de dicha indemnización hasta equipararla a la de un trabajador indefinido (20 días de salario por año de servicio) y su repercusión a otros contratos distintos del analizado en la sentencia del TJUE, que examinaba el supuesto de un contrato de interinidad válidamente extinguido. Pero es que la sentencia del TJUE no ha creado nuevo derecho hasta entonces inexistente, sino que lo que ha hecho ha sido evidenciar el trato desigual por lo que, el análisis de la indemnización que corresponda por la válida extinción del contrato temporal deberá ser objeto de respuesta judicial salvando el trato desigual y discriminatorio respecto de un trabajador fijo comparable.

En idéntico sentido se han pronunciado los *TSJ de Madrid y País Vasco en sus sentencias de 05/10/2016 (Recurso 246/2014)* proceso en el cual se planteó la cuestión prejudicial reseñada al inicio del presente razonamiento, y 18/10/2016 (Recurso 1969/2016) -Fundamento de Derecho Séptimo-.

Sentado lo anterior, y en cuanto al fondo, la cuestión pasa por determinar si la válida finalización de un contrato de relevo determina el derecho a una indemnización económica conforma ocurre para los de obra y servicio y los eventuales y en su caso de qué cuantía, si la prevista en el art 49.1.c o la recogida en el art 53 ET para el despido objetivo, en tanto su diferente importe puede suponer un ilegítimo supuesto de discriminación entre contratos temporales y contratos fijos o indefinidos.

Y en cuanto a la primera cuestión, la STS de 11 de marzo de 2010 (RJ 2010/1481) vino a reconocer que la finalización de un contrato de relevo entra dentro de los supuestos a los que el art 49.1.c ET reconoce una indemnización, pues se trata de supuesto de resolución por expiración del tiempo convenido y porque no cabe realizar una interpretación extensiva de una norma restrictiva de derechos que sólo excluye de tal supuesto a los contratos formativos y los de interinidad. Así pues, y en principio, la finalización del contrato de relevo determinaría el derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio al amparo del citado precepto legal.

Y respecto a si la doctrina del TJUE contenida en la sentencia De Diego Porras debe ser aplicada a todos los contratos temporales (de duración determinada, en terminología de la Directiva 1999/70), dando por sentada la eficacia vertical de la Directiva 1999/70, tal y como ya ha declarado el propio TJUE en anteriores resoluciones (sentencias de 12 de diciembre de 2.013, Caso Tarratú, y 15 de abril, de 2.008, C-268/06) por el carácter incondicional y suficientemente preciso para poder ser invocada por un particular ante los Tribunales nacionales, el contenido de la sentencia es claro y no deja margen de duda: a la primera pregunta proclama que la Cláusula 4 del Acuerdo Marco marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada " *debe interpretarse en el sentido de que el concepto de condiciones de trabajo incluye la indemnización que el empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada* ", de manera que ésta es una asimilación que alcanza a todos los temporales y no únicamente a los supuestos de interinidad (modalidad que se analizaba en el pleito en cuyo seno se planteó la cuestión prejudicial).

A tal conclusión se llega tras conjugar la " *declaración* " o respuesta de la sentencia (si se quiere, su parte dispositiva) con los párrafos 41 y 45 de la misma pues en el primero de ellos razona el TJUE que " *... la diferencia de trato alegada, relativa a la concesión de una indemnización por finalización del contrato de trabajo, sería contraria a la cláusula 4 del Acuerdo marco salvo el supuesto de que las funciones desempeñadas por un trabajador como la recurrente en el litigio principal en el marco de los diferentes contratos de duración determinada no se correspondieran a las de los trabajadores fijos, dado que dicha diferencia de trato estaría vinculada a situaciones diferentes* ". Y en el segundo, que " *... debe entenderse que el concepto de razones objetivas (...) no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquella esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo* ".

En definitiva, al estar referida la respuesta del TJUE a todos los contratos temporales, nos encontramos ante un " *acto claro* " a efectos de excluir la necesidad del planteamiento de nueva cuestión prejudicial debido a la imposibilidad de realizar una " *interpretación conforme* " para supuestos como el que ahora se analiza, es



decir, la extinción del contrato temporal (de relevo) válidamente celebrado al venir fijada por la norma nacional [artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores] una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.

Además, la definición que hace el Acuerdo marco sobre el concepto de " *trabajador temporal* " es clara: " *trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato o de la relación de trabajo viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado* ", en cuyo concepto se incardina, claramente, el contrato de relevo celebrado con la trabajadora recurrente, para sustituir la parte de la jornada dejada de realizar por otra trabajadora fija que se jubiló parcialmente y hasta que la misma alcanzara la edad para acceder a la jubilación ordinaria, fijándose como fecha cierta de finalización de la relación de la relevista el día 28 de mayo de 2016.

Por otra parte, en atención a la naturaleza de la actividad desarrollada (limpieza de edificios municipales), pocas dudas le surgen a la Sala de que las labores desempeñadas por la misma son plenamente equiparables al resto de trabajadores fijos que desarrollan su actividad en ese servicio municipal; es más la mejor prueba de ello es, como dijimos, que estaba sustituyendo a una trabajadora fija que se jubiló parcialmente

En atención a lo razonado y el efecto vinculante de las sentencias del TJUE (primacía de la jurisprudencia comunitaria al resolver cuestiones prejudiciales - art. 234, del Tratado de la CE -, prevalencia del derecho de la UE frente al interno y la obligación que asume el "Juez nacional", de aplicar ese derecho), al no concurrir causa objetiva que justifique el trato desigual a los efectos indemnizatorios en la extinción del contrato de trabajo de la parte aquí recurrente respecto de un trabajador fijo comparable de la misma entidad demandada, la Sala, desestimando la pretensión de declaración de improcedencia del cese de la actora, cuya válida extinción proclamada por la sentencia de instancia es mantenida por la presente resolución, ha no obstante de declarar su derecho al percibo de una indemnización por finalización de su contrato temporal por importe de 20 días de salario por año de servicio realizado, cuyo importe se cifra en 2.532,123 euros (considerando un salario diario de 38,02 euros y que la prestación de servicios tuvo una duración del 20-2-13 al 28-5-16, lo que supone 3,33 años), de la que se habrá de descontar la abonada (750,59 euros) por el Ayuntamiento demandado

Vistos los preceptos citados, concordantes, y demás de general y pertinente aplicación,

Por lo expuesto y

EN NO MBRE DEL REY

FALLAMOS

Que debemos **estimar y estimamos parcialmente** el recurso de suplicación interpuesto por D^a Covadonga contra la sentencia del Juzgado de lo Social número dos de León de fecha 16 de enero de 2017 , dictada en autos 602/16 sobre despido, seguidos a instancias de precitada recurrente contra el Ayuntamiento de León, **revocándola en parte y a los exclusivos efectos de declarar el derecho de la parte actora al percibo de una indemnización por finalización de su contrato por importe de 20 días de salario por año de servicio realizado (2.532,13 €), de la cual se habrá de descontar la que percibió del Ayuntamiento demandado (750,59 euros), al que condenamos a abonarle la diferencia, manteniendo el pronunciamiento de instancia en cuanto a la procedencia de su cese.**

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la correspondiente certificación incorporándose su original al libro de sentencias.

Se advierte que contra la presente sentencia cabe recurso de Casación para Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en el artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de 600,00 euros en la cuenta número 4636 0000 66 0590/17 abierta a nombre de la Sección 1 de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco Santander, acreditando el ingreso.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria desde otras entidades o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0049 3569 92 0005001274, código IBAN ES55, y en el campo concepto deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta expediente indicado en el apartado anterior.



Asimismo deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la entidad gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso, que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 221 en relación con el 230.2.c de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Firme que sea esta sentencia, devuélvase los autos, junto con la certificación de la misma, al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ