



Roj: **STS 3947/2015** - ECLI: **ES:TS:2015:3947**

Id Cendoj: **28079140012015100527**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **12/05/2015**

Nº de Recurso: **2794/2013**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

## SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a doce de Mayo de dos mil quince.

Vistos los autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Francisco Manuel Sánchez Blancas, en nombre y representación de DOÑA Violeta , contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Granada, de fecha 4 de julio de 2013, recaída en el recurso de suplicación nº 1002/13 , que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Jaén, dictada el 5 de febrero de 2013 , en los autos de juicio nº 655/12, iniciados en virtud de demanda presentada por Doña Violeta contra Servicio Andaluz de Empleo, sobre Despido.

Ha comparecido en concepto de recurrido el SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO representado por el Letrado de la Junta de Andalucía.

Es Ponente la Excm. Sra. D<sup>a</sup>. Rosa Maria Viroles Piñol, Magistrada de Sala.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Con fecha 5 de febrero de 2013, el Juzgado de lo Social nº 3 de Jaén, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando la demanda formulada por D<sup>a</sup> Violeta , contra el SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO (SAE), en reclamación de despido, debo absolver y ABSUELVO al organismo demandado de los pedimentos contenidos en el suplico."

**SEGUNDO.-** Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes: "Primero.- La actora D<sup>a</sup> Violeta , mayor de edad, con DNI. NUM000 , y vecina de Martos (Jaén), ha venido prestando sus servicios para el Servicio Andaluz de Empleo, desde el 01-04-2011, con la categoría profesional de titulado de grado medio, en la oficina de empleo de Andujar, con un salario día de 76,93 euros, incluida parte proporcional de pagas extraordinarias; Segundo.- En fecha 03-12-2010, se publica en el BOE, el Decreto-Ley 13/2010, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y el empleo en cuyo artículo 15 . Medida para el refuerzo de la atención a la demanda y oferta de empleo en el Sistema Nacional de Empleo, se dispone lo siguiente: "Con el fin de reforzar la atención a las personas demandantes de empleo y a las empresas que ofertan empleo, se aprueba la medida consistente en la incorporación de 1.500 personas como promotoras de empleo, que realizarán su actividad en las oficinas de empleo de los Servicios Públicos de Empleo, desde el 1 de febrero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012. Esta medida sera de aplicación en todo el territorio del Estado y su gestión se realizará por las Comunidades Autónomas con competencias estatutariamente asumidas en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación y por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito de sus respectivas competencias. Respecto de la gestión por las Comunidades Autónomas de esta medida, los créditos correspondientes se distribuirán territorialmente entre dichas administraciones, de conformidad con lo establecido en la normativa estatal"; Tercero.- La actora, suscribió **contrato** laboral **temporal** con cargo al capítulo I, sin ocupar puesto de RTP. En fecha 01-01-2012, suscribe prórroga de **contrato** de trabajo de 12 meses de duración, finalizando la prórroga



31-12-2012, incluyéndose en dicho **contrato**, una cláusula adicional, firmada por ambas partes contratantes, haciéndose constar que "este **contrato** /prórroga está condicionado a la financiación regulada en el Real Decreto Ley 13/2010 de 3 de Diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, la cual se realizara con cargo al presupuesto de gastos del Servicio Público de empleo Estatal"; Cuarto.- El artículo 16 del RD. Prórroga del Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008, dice lo siguiente: "El artículo 13 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, queda redactado en los siguientes términos: «Artículo 13. Servicios Públicos de Empleo. Se prorroga, hasta el 31 de diciembre de 2012, el Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008, referida exclusivamente a la medida consistente en la contratación de 1.500 orientadores para el reforzamiento de la red de oficinas de empleo y que fue prorrogado por dos años, respecto a esta medida, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de abril de 2009, según la habilitación conferida por la disposición final primera del Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y protección de las personas desempleadas. Esta medida será de aplicación en todo el territorio del Estado y su gestión se realizará por las Comunidades Autónomas con competencias estatutariamente asumidas en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación y por el Servicio Público de Empleo Estatal. Respecto de la gestión por las Comunidades Autónomas de esta medida, los créditos correspondientes se distribuirán territorialmente entre dichas administraciones, de conformidad con lo establecido en la normativa estatal"; Quinto.- Y el art. 17 establece lo siguiente: Actuaciones a desarrollar. 1. Las actuaciones a desarrollar por el personal referido en los dos artículos anteriores consistirán en: a) Atención directa y personalizada a las personas desempleadas. b) Información a las empresas y prospección del mercado laboral de su entorno. c) Seguimiento de las actuaciones realizadas con las personas desempleadas y las empresas. 2. Las actuaciones anteriores se dirigirán, prioritariamente, a los colectivos que se determinen en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo; Sexto.- La Ley 2/2012 de 29 de Junio de Presupuestos Generales del Estado para 2012, en la DISPOSICIÓN FINAL DÉCIMA CUARTA Modificación del Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, establece: Con efectos de 1 de enero y con vigencia hasta 31 de diciembre de 2012, se modifica lo dispuesto en el artículo 15 del Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, que quedara redactado de la siguiente manera: *Con el fin de reforzar la atención a las personas demandantes de empleo y a las empresas que ofertan empleo, se aprueba la medida consistente en la incorporación de 1.500 personas como promotoras de empleo que realizaran su actividad en las oficinas de empleo de los Servicios Públicos de Empleo, desde el 1 de febrero de 2011 hasta el 30 de junio de 2012. Esta medida será de aplicación en todo el territorio del Estado y su gestión se realizara por las Comunidades Autónomas con competencias estatutariamente asumidas en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación y por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito de sus respectivas competencias. Respecto de la gestión por las Comunidades Autónomas de esta medida, los créditos correspondientes se distribuirán territorialmente entre dichas administraciones, de conformidad con lo establecido en la normativa estatal*; Séptimo.- En fecha 29 de Junio de 2012, la actora, mediante carta entregada en mano, recibe comunicación de su extinción laboral, cuyo contenido literal dice lo siguiente: Por la presente le comunicamos, de conformidad con el artículo 49.1 c) del Real Decreto Legislativo 111995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, la finalización de la relación laboral que nos vincula con efectos del día 30/06/2012 al haberse producido la conclusión de la obra o servicio determinado objeto de su **contrato**. El artículo 15 del Real Decreto Ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, aprobó la medida consistente en la contratación de personas Promotoras de Empleo que realizarán su actividad en las oficinas de empleo de los Servicios Públicos de Empleo. Esta medida se aplica en todo el territorio del Estado y su gestión se lleva a cabo por las Comunidades Autónomas con cargo al presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal. Así, en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma se procedió al refuerzo de la atención a la demanda y oferta de empleo con la contratación inicial de 413 promotores de empleo para desarrollar sus servicios en la red de Oficinas del Servicio Andaluz de Empleo. Como usted bien conoce, su **contrato** de trabajo fue suscrito con fecha 1 de abril de 2011 y en él se especifica que se *formaliza para la ejecución del servicio: las funciones de Promotores de Empleo, determinadas en el artículo 15 y 17 del Título III de medidas laborales del Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre*. Pues bien, a pesar de que con fecha 30 de diciembre de 2011 se produjo la ampliación del **contrato** hasta el 31 de diciembre de 2012, justificado en tanto el programa mantiene su vigencia, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, en su LIII reunión celebrada el día 24 de mayo de 2012, acordó la finalización de dicho programa a fecha 30 de junio de 2012. Como consecuencia de lo anterior, el Servicio Andaluz de Empleo se ve en la obligación de proceder a la finalización de su **contrato** por conclusión de la obra o servicio objeto del mismo. Por ello, en cumplimiento de las previsiones legales



recogidas en el .recitado artículo 49.1 c) y en la Disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores , se le notifica lo siguiente: -La finalización de su **contrato** de trabajo producirá efectos desde el próximo día 30 de junio de 2012. -Se pone en este acto a su disposición la indemnización legalmente establecida de cuantía equivalente a ocho días de salario por año de servicio en la empresa y que asciende, salvo error u omisión, a un total de 2.658,38 euros, así como los días de vacaciones dejados de disfrutar y los días de indemnización correspondientes por falta del preaviso legalmente establecido. Se hace constar que se le entrega copia de esta comunicación al representante de los trabajadores. Le rogamos se sirva de formar el duplicado de la presente en señal de recepción; Octavo.- En dicha fecha se cesa a todos los contratados al amparo del RDL citado y en la diligencia de cese de la actora, se hace constar como motivo del cese "insuficiencia presupuestaria art. 52. e) ET "; Noveno.- Formulada reclamación previa el 10-07-2012 se interpone demanda el 27-08-20 12."

**TERCERO.-** Contra la anterior sentencia, el letrado de D<sup>a</sup> Violeta formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Granada, dictó sentencia en fecha 4 de julio de 2013 , en la que consta el siguiente fallo: "Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por D<sup>a</sup> Violeta contra la Sentencia dictada el día 5 de febrero de 2013 por el Juzgado de lo Social núm. Tres de los de Jaén , en Autos 655/12 seguidos a instancias de la mencionada recurrente contra SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO en reclamación sobre Despido, debemos confirmar y confirmamos la Sentencia recurrida."

**CUARTO.-** Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada), la representación procesal de D<sup>a</sup> Violeta , interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León (Valladolid), de fecha 27 de mayo de 2013 (rec. suplicación 690/13).

**QUINTO.-** Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido. Se señaló para la votación y fallo el día 5 de mayo de 2015, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.-** El Juzgado de lo Social número 3 de los de Jaén dictó sentencia el 5-febrero-2013 , autos número 655/2012, desestimando la demanda formulada por DOÑA Violeta frente al SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO, sobre despido, absolviendo al Organismo demandado.

Tal y como resulta de dicha sentencia, la actora han venido prestando servicios para el Servicio Andaluz de Empleo desde el 1 de abril de 2011, con categoría profesional de tituladas de grado medio, instrumentalizándose la relación laboral a través de **contrato temporal** para obra o servicio determinado, en el que se consignó como objeto del servicio: "Atención directa y personalizada de las personas desempleadas, información a las empresas y prospección del mercado laboral de su entorno, así como seguimiento de las actuaciones realizadas con las personas desempleadas y las empresas (cláusula segunda)", fijándose una duración inicial hasta el 31 de diciembre de 2011. El 1 de enero de 2012 se suscribió una prórroga del **contrato**, con una duración prevista hasta el 31 de diciembre de 2012, en cuya cláusula adicional consta: "Se hace constar, que este **contrato**/prorroga está condicionado a la financiación regulada en el Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, la cual se realizará con cargo al presupuesto de gastos del Servicio Andaluz de Empleo". En el transcurso de la relación laboral prestó servicios en el centro de empleo de Andújar. El 30 de junio de 2012 dejó de prestar servicios, tras recibir comunicación de fecha 29 de junio de 2012, del siguiente tenor literal: "Como usted bien conoce, su **contrato** de trabajo fue suscrito con fecha 1 de abril de 2011 y en el se especifica que se formaliza para la ejecución del servicio: las funciones de PROMOTORES DE EMPLEO determinadas en el artículo 15 y 17 del Título III de medidas laborales del Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre .Pues bien, a pesar de que con fecha 30 de diciembre de 2011 se produjo la ampliación del **contrato** hasta el 31 de diciembre de 2012, justificado en tanto el programa mantiene su vigencia, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, en su LIII reunión celebrada el día 24 de mayo de 2012, acordó la finalización de dicho programa a fecha de 30 de junio de 2012. Como consecuencia de lo anterior, el Servicio Andaluz de Empleo se ve en la obligación de proceder a la finalización de su **contrato** por conclusión de la obra o servicio objeto del mismo". Con la comunicación se puso a disposición de la actora la indemnización equivalente a ocho días de salario por año de servicio. El mismo 30 de junio de 2012, el Servicio Andaluz de Empleo ha extinguido los **contratos** de trabajo de 413 promotores de empleo en toda Andalucía, por los mismos motivos que los alegados para poner fin a las relaciones laborales con la actora.



2.- Recurrida en suplicación por la actora, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Granada, dictó sentencia el 4 de julio de 2013, recurso número 1002/2013, desestimando el recurso formulado y confirmando la sentencia recurrida. La sentencia entendió que el **contrato** inicial que vincula a las partes no está sometido a la duración del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de **contratos** de duración determinada, sino regulado por el propio RD Ley 13/2010, de 3 de diciembre, que la obra a realizar aparece determinada por el propio RD Ley y por el propio **contrato** que incorpora la condición resolutoria que permite ponerle fin por lo que, cumplida la condición resolutoria incorporada al vínculo, no puede considerarse despedido el justificado cese.

3.- Contra dicha sentencia se interpuso por la actora recurso de casación para la unificación de doctrina, aportando como sentencia contradictoria, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León el 27 de mayo de 2013, recurso número 690/2013.

La parte demandada ha impugnado el recurso, habiendo informado el Ministerio Fiscal que el mismo ha de ser declarado improcedente.

**SEGUNDO.-1**.- Procede el examen de la sentencia de contraste para determinar si concurre el requisito de la contradicción, tal y como lo formula el artículo 219 de la LRJS, que supone que ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, las sentencias comparadas han llegado a pronunciamientos distintos.

2.- La sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León el 27 de mayo de 2013, recurso número 690/2013, desestimó el recurso de suplicación interpuesto por la Gerencia Regional del Servicio Público de Empleo de Castilla y León contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de los de Palencia, el 22 de enero de 2013, en el procedimiento número 588/2012, seguido en virtud de demanda formulada por D. Jose Ramón contra la Junta de Castilla y León, sobre despido. Consta en dicha sentencia que el actor ha venido prestando servicios para el Servicio Público de Empleo de Castilla y León desde el 7 de febrero de 2012, con categoría profesional de titulado de grado medio, Promotor de Empleo, Grupo II, instrumentalizándose la relación laboral a través de un **contrato temporal** para obra o servicio determinado, en el que se consignó como objeto del servicio: *"El objeto del **contrato** es el proyecto de inversión ejecución de las acciones objeto de las medidas de refuerzo de la atención a la demanda y oferta de empleo en el Sistema Nacional de Empleo, establecidas en el Art. 15 del R.D.L. 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para el fomento de inversión y la creación de empleo, y están financiadas con transferencias finalistas recibidas de Servicio Público de Empleo Estatal, por lo tanto el presente **contrato** quedará extinguido por la falta de consignación presupuestaria para su desarrollo"*, fijándose su duración hasta el 30 de junio de 2012. El 1 de junio de 2012 recibió una comunicación de la demandada, en la que se hacía constar lo siguiente: *"Por medio de la presente le comunico que el próximo 30 de junio de 2012 finaliza el **contrato** de trabajo suscrito por VD. con esta empresa, cuyos datos se indican en el comienzo de este escrito y en base a los informes de la Secretaria Técnica Administrativa y del Servicio de Asuntos Generales, por cumplimiento y finalización de la obra o servicio objeto del mismo de acuerdo con las cláusulas tercera y adicional primera del mencionado **contrato** de trabajo, constatándose la falta de financiación comprometida en el art. 15 del R.D.L. 13/2010, según resulta de la distribución de fondos efectuada a la Comunidad de Castilla y León en la conferencia sectorial de empleo y asuntos laborales de 24 de mayo de 2012, toda vez que el **contrato** está financiado con transferencias finalistas de la Administración del Estado. En cumplimiento de la normativa vigente sobre contratación laboral, se le comunica que el 30-06-12 quedará rescindida a todos los efectos su relación laboral con esta empresa, causando baja en la misma y poniendo a su disposición la oportuna liquidación y finiquito, cuyo abono se hará efectivo en la cuenta señalada por VD. para el pago de sus retribuciones. Lo que se le comunica a los efectos oportunos."*. El actor realizaba todas las funciones habituales de una oficina de empleo. La demandada ha dado por finalizados, al menos 177 **contratos**.

La sentencia entendió que, dado que desde el comienzo de la relación el actor ha venido realizando los quehaceres ordinarios de la Oficina de Empleo, existe fraude en la contratación, constituyendo el cese del trabajador un despido, pues las actividades habituales del Servicio Provincial de Empleo no están supeditadas a la preexistencia de dotación presupuestaria externa alguna, sino que se sufragan con los haberes propios del Servicio. Continúa razonando, con cita de la jurisprudencia de esta Sala, que es aplicable el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, lo que conlleva que ha de mantenerse la nulidad del despido declarada en la instancia.

3.- Entre la sentencia recurrida y la de contraste concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS. En efecto, en ambos supuestos se trata de trabajadores que han sido contratados por una Administración Pública con carácter **temporal**, en virtud de un **contrato** para obra o servicio determinado, sin que conste en la recurrida si las tareas realizadas eran las habituales y permanentes de la empleadora, pero es claro que el servicio para el que los trabajadores han sido contratados no tiene autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, pues **las tareas a realizar constituyen la actividad normal de**





la empleadora, ya que son las que habitualmente se desarrollan en los Servicios de Empleo, percibiendo subvenciones de la Administración para la realización de la obra o servicio contratado, habiendo la empleadora puesto fin a la relación laboral alegando que había finalizado la obra o servicio objeto del **contrato**. En ambos supuestos la extinción del **contrato** afecta a un elevado número de trabajadores -413 promotores de empleo en la sentencia recurrida y 177 en la de contraste- sin que en ninguno de los dos casos la Administración haya seguido el procedimiento de despido colectivo.

Es irrelevante, en contra de lo alegado por la recurrida en su escrito de impugnación del recurso, a efectos de la contradicción, que en la sentencia recurrida la defensa de la Administración haya esgrimido argumentos diferentes de los alegados en la sentencia de contraste ya que, lo esencial, es que en ambas sentencias se examina idéntica cuestión, con la misma normativa de aplicación, habiendo llegado las sentencias comparadas a resultados contradictorios, en tanto la sentencia recurrida considera que el despido es ajustado a derecho, la de contraste entiende que estamos ante un despido nulo.

A la vista de tales datos forzoso es concluir que concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS por lo que, habiéndose cumplido los requisitos establecidos en el artículo 224 de dicho texto legal, procede entrar a conocer del fondo del asunto.

**TERCERO.- 1.-** La recurrente alega infracción del artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los artículos 2, 3 y 8.1 a) y b) del RD 2720/1998, referidos a los requisitos previstos para los **contratos temporales** de obra o servicio determinado y de la jurisprudencia del Tribunal Supremo que los ha interpretado, así como la infracción de los artículos 15 y 17 de la Ley 13/2010, ya que no se cumplen los requisitos exigidos para la suscripción de dicha modalidad contractual.

2.- Recuerda la STS/IV de 23-abril-2015 -Pleno- (rc. 141/2014) que resuelve supuesto sustancialmente idéntico al ahora examinado, como la cuestión ha sido resuelta por esta Sala en un asunto similar al ahora debatido, por sentencia de 23 de septiembre de 2014, recurso 1303/2013 adoptada en el Pleno celebrado el 17 de septiembre de 2014, en la que se contiene el siguiente razonamiento que reproducimos: "(...) 1. En el primer motivo del recurso alega el recurrente infracción de los artículos 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 52 e) del mismo texto legal y con el artículo 122.2 b) de la LRJS en relación con la sentencia de esta Sala de 8 de julio de 2012 y con el artículo 2 de la Directiva comunitaria 98/59/CE, de 20 de julio e interpretación errónea del artículo 15 del RD Ley 15/2010 y DA 14 de la Ley 2/2012 de 9 de junio.

A este respecto hay que señalar que, si bien es cierto que el artículo 15 del Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre aprueba la medida consistente en la incorporación de 1500 personas como promotoras de empleo, no es menos cierto que no establece modalidad concreta bajo la que deban ser contratadas, limitándose a establecer que realizarán su actividad en las oficinas de empleo de los Servicios Públicos de Empleo desde el 1 de febrero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012 y que las actuaciones a desarrollar consistirán en: a) Atención directa y personalizada a las personas desempleadas. b) Información a las empresas y prospección del mercado laboral de su entorno y c) Seguimiento de las actuaciones realizadas con las personas desempleadas y las empresas, no habiendo procedido la empleadora -Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León-Servicio Público de Empleo de Castilla y León- a aplicar lo dispuesto en la citada norma, ni en cuanto al tipo de **contrato**, ni en cuanto a la duración del mismo, ni en cuanto a su extinción.

2. Respecto a la modalidad contractual adoptada, hay que poner de relieve que la relación entre los actores y el Servicio Público de Empleo de Castilla y León se instrumentalizó a través de un **contrato** de trabajo **temporal** para obra o servicio determinado.

En relación a los requisitos de los **contratos** para obra o servicio determinados la sentencia de esta Sala de 8 de noviembre de 2010, recurso 4173/2009 ha establecido lo siguiente:

"(...) 1.- La normativa legal y reglamentaria sobre los **contratos** por obra o servicio determinados se contiene, esencialmente, en el arts. 15.1.a), 15.3 y 49.1 a) y b) ET y en los arts. 1, 2, 6 y 8 del Real Decreto 2720/1998 de 18 diciembre (que desarrolla el art. 15 ET en materia de **contratos** de duración determinada).

2.- Dispone el art. 15.1.a) ET que "1. El **contrato** de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.- Podrán celebrarse **contratos** de duración determinada en los siguientes supuestos: a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta...". Preceptuándose en su nº 3 que "se presumirán por tiempo indefinido los **contratos temporales** celebrados en fraude de ley". Lo que, a su vez, debe poner en relación con lo dispuesto con carácter general en el art. 49.1.b) y c) ET, en el sentido de que el **contrato** de trabajo se extinguirá" por las causas consignadas válidamente en el **contrato**, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto



por parte del empresario" y "por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del **contrato**".

3.- En su desarrollo, el Real Decreto 2720/1998 establece que: a) de conformidad con lo establecido en el art. 15.1 ET "se podrán celebrar **contratos** de duración determinada en los siguientes supuestos: a) Para realizar una obra o servicio determinados (art. 1); b) en cuanto a su concepto, que "El **contrato** para obra o servicio determinados es el 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..." (art. 2.1.1); c) por lo que respecta su régimen jurídico que "El **contrato** deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto", que "La duración del **contrato** será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio" y que "Si el **contrato** fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido en el párrafo anterior" (art. 2.2); d) en cuanto a su formalización, que "Los **contratos** para obra o servicio determinados... deberán formalizarse siempre por escrito "y que" Cuando los **contratos** de duración determinada se formalicen por escrito, se deberá hacer constar en los mismos, entre otros extremos, la especificación de la modalidad contractual de que se trate, la duración del **contrato** o la identificación de la circunstancia que determina su duración, así como el trabajo a desarrollar" (art. 6.1 y 2 ); y, e) por último, en lo afectante a su extinción que "1. Los **contratos** de duración determinada se extinguirán, previa denuncia de cualquiera de las partes, por las siguientes causas: a) El **contrato** para obra o servicio determinados se extinguirá por la realización de la obra o servicio objeto del **contrato**" (art. 8.1 .a).

(...) 1.- En interpretación de la normativa expuesta la jurisprudencia de esta Sala ha reiterado el carácter causal de la contratación **temporal**, por lo que los **contratos temporales**, en concreto los de obra o servicio determinado, sin causa o con causa ilícita (arg. ex arts. 1261 , 1274 a 1277 Código Civil -CC ) los ha considerado celebrados en fraude de ley con la consecuencia de presumirlos celebrados por tiempo indefinido (arg. ex art. 15.3 ET ) y para la determinación de la legalidad de la causa contractual ha tenido esencialmente en cuenta los términos en que aparece redactada la cláusula de temporalidad, -- la que, como se ha indicado, la normativa aplicable exige "deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto" y "la identificación de la circunstancia que determina su duración" --, para ponerla en contraste con la actividad realmente desempeñada en la empresa y por el trabajador y con el cumplimiento de la finalidad a la que responde esta concreta modalidad de contratación **temporal**, debiendo quedar plenamente identificada y acreditada la causa legitimadora de la temporalidad. Estando reflejada la doctrina jurisprudencial, ente otras, en las siguientes sentencias.

2.- Las STS/IV 7-noviembre-2005 (rcud. 5175/2004 ) y 5-diciembre-2005 (rcud. 5176/2004 ) destacaron que "constituye doctrina de esta Sala la posibilidad de que el **contrato** de trabajo **temporal** para la realización de una obra o servicio determinados, previsto en el art. 15.1-a) ET , sea válidamente concertado por la empresa contratista de una concreta actividad productiva encomendada por otra, ya que, en palabras de la sentencia de 20-noviembre-2000 (recurso 3134/99 ), explícitamente obtenidas de otras muchas que cita, concurre en esos casos "una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa, objetivamente definida, y ésta es 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, añadiendo más adelante que lo decisivo es el carácter **temporal** de la actividad para quien asume la posición empresarial en ese **contrato**"; pero añadiendo que "... lo que importa subrayar... es que la duración del **contrato** de trabajo viene determinada por la del servicio concertado entre la empresa comitente y la empleadora, aunque tal duración no pueda ser precisada inicialmente, debiendo ser identificada la relación interempresarial en el **contrato** de trabajo, puesto que constituye la causa legitimadora de su temporalidad".

3.- Se ha negado la posibilidad de que con anterioridad a la finalización de la obra o servicio pactada en el **contrato temporal** pueda ponerse fin con fundamento en un acuerdo entre los contratistas poniendo fin a la contrata (entre otras, STS/IV 14-junio-2007 -rcud 2301/2006 -); ni por el finalización anticipada de la contrata por decisión unilateral de la empresa contratista o encargada ( STS/IV 2-julio-2009 -rcud 77/2007 -); ni por la reducción del objeto de la contrata tras asumir la principal una parte del mismo, destacando que "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" (entre otras, SSTS/IV 23-septiembre-2008 -rcud 2126/2007 -, 17-junio-2008 -rcud 4426/2006 -); y, por último, ni tampoco por la "resolución parcial" del encargo de la empresa cliente ( STS/IV 12-junio-2008 -rcud 1725/2007 -).

4.- En la STS/IV 21-abril-2010 (rcud 2526/2009 ), se subraya que la interpretación del art. 15.a) ET ha sido unánime en la doctrina de esta Sala y "Así la sentencia de 15-septiembre-2009 señalaba que, la cuestión ha sido ya unificada por la Sala en la citada STS/IV 21-enero-2009 (recurso 1627/2008 ), con doctrina seguida por la



STS/IV 14-julio-2009 (recurso 2811/2008)), recordando que los requisitos para la validez del **contrato** para obra o servicio determinados han sido examinados por esta Sala, entre otras, en la STS/IV 10-octubre-2005 (recurso 2775/2004), en la que con cita de la STS/IV 11-mayo-2005 (recurso 4162/2003), se razona señalando que es aplicable tanto para las empresas privadas como para las públicas e incluso para las propias Administraciones Públicas, lo siguiente: son requisitos para la validez del **contrato** de obra o servicio determinado, que aparece disciplinado en los arts. 15.1.a) ET y 2 Real Decreto 2720/1998 de 18- diciembre que lo desarrolla (BOE 8-1-1999) ... los siguientes: a) que la obra o servicio que constituya su objeto, presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa; b) que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta; c) que se especifique e identifique en el **contrato**, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto; y c) que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas.- Esta Sala se ha pronunciado repetidamente sobre la necesidad de que concurren conjuntamente todos requisitos enumerados, para que la contratación **temporal** por obra o servicio determinado pueda considerarse ajustada a derecho ... Corroboran lo dicho, las de 21-9-93 (rec. 129/1993), 26-3-96 (rec. 2634/1995), 20-2-97 (rec. 2580/96), 21-2-97 (rec. 1400/96), 14-3-97 (rec. 1571/1996), 17-3-98 (rec. 2484/1997), 30-3-99 (rec. 2594/1998), 16-4-99 (rec. 2779/1998), 29-9-99 (rec. 4936/1998), 15-2-00 (rec. 2554/1999), 31-3-00 (rec. 2908/1999), 15-11-00 (rec. 663/2000), 18-9-01 (rec. 4007/2000) y las que en ellas se citan que, aun dictadas en su mayor parte bajo la vigencia de las anteriores normas reglamentarias, contienen doctrina que mantiene su actualidad dada la identidad de regulación, en este punto, de los Reales Decretos 2104/1984, 2546/1994 y 2720/1998.- Todas ellas ponen de manifiesto ...que esta Sala ha considerado siempre decisivo que quedara acreditada la causa de la temporalidad".

5.- Mas específicamente, en un supuesto en el que se debatía la verdadera naturaleza de los **contratos** cuestionados como de carácter indefinido o de **temporal** por obra o servicio determinado y se planteaba la posible validez de una cláusula que vinculaba los **contratos** a la elaboración de cada producto encargado por las empresas clientes ("ambas partes acuerdan al amparo del art. 49.1.b ET que el presente **contrato** se extinguirá automáticamente en el momento de finalización o resolución anticipada del citado acuerdo, siempre que ése no fuese prorrogado, renovado o adjudicado nuevamente a la empresa"), la STS/IV 3-febrero-2010 (rcud 1715/2009) argumenta, entre otros extremos, sobre que el art. 49.1.b) ET "permite que las partes del **contrato** de trabajo puedan pactar causas de resolución del **contrato** distintas a las previstas por la ley. Tal facultad no se halla condicionada a una determinada duración del **contrato** de trabajo, siendo aplicable en principio a todo tipo de **contrato**, con independencia de la modalidad empleada... Pero el precepto exige examinar si la condición resolutoria pactada resulta o no abusiva, pues el principio de la autonomía de la voluntad que el art. 49.1 b) ET consagra (en línea aquí con el art. 1255 CC) cede necesariamente en estos casos, en consonancia con lo dispuesto en los arts. 7.2 y 1115 CC; el segundo de los cuales señala que "cuando el cumplimiento de la condición depende de la exclusiva voluntad del deudor, la obligación condicional será nula", recordar la doctrina de la Sala en orden a que "una cláusula condicional potestativa que remite a la mera voluntad unilateral del empresario, sin expresión de causa, la decisión de dar por terminada la relación de trabajo no puede considerarse entre las «consignadas válidamente en el **contrato**» en el sentido del art. 49.2 ET, ni siquiera con la contrapartida de una apreciable compensación económica ( STS de 25 de octubre de 1989 - rec. en interés de ley-) "y en lo relativo a que en los **contratos** para obra o servicio determinado que "en estos casos existe una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa contratista, que esa necesidad está objetivamente definida y que ésta es una limitación conocida por las partes en el momento de contratar, 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" ( STS/IV 10-junio-2008 -rcud 1204/2007 -que resumió lo unificado en las SSTS/IV 15-enero-1997-rcud 3827/1995 -, 8- junio-1999 -rcud 3009/1998 -, 20-noviembre-2000 -rcud 3134/1999 -, 26-junio-2001 -rcud 3888/2000 - y 14-junio-2007 -rcud 2301/2006 ). Concluyendo, declarando la nulidad de la cláusula y afirmando que "En suma, la cláusula controvertida tampoco sería válida como causa de extinción del **contrato** de trabajo **temporal** por carecer de virtualidad suficiente para delimitar la causa del **contrato** y, por ende, su duración".

A la vista de la jurisprudencia anteriormente transcrita, procede examinar si los **contratos** de los actores cumplen lo dispuesto en los artículos 15.1 a) ET y 2.1 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre : "El **contrato** para obra o servicio determinado es el 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", así como el requisito establecido en el artículo 2.2 a) del RD 2720/1998, a saber: "El **contrato** deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o servicio que constituya su objeto".

Tal y como resulta del relato de hechos probados de la sentencia de instancia, en los **contratos** de los hoy recurrentes figura como objeto: "la ejecución de las acciones fijadas en el artículo 17 del RD Ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras, para fomentar la inversión y la creación





de empleo, objeto de las medidas de refuerzo de la atención a la demanda y oferta de empleo en el Sistema Nacional de Empleo, aprobadas en el artículo 15 de dicho Real Decreto Ley 13/2010 ".

El artículo 17 del RD Ley 13/2011 establece las actuaciones a desarrollar por el personal referido en los dos artículos anteriores -promotores y orientadores de empleo- consistentes en:

"a) Atención directa y personalizada a las personas desempleadas.

b) Información a las empresas y prospección del mercado laboral de su entorno.

c) Seguimiento de las actuaciones realizadas con las personas desempleadas y las empresas Disponiendo en su apartado 2 que las actuaciones anteriores se dirigirán, prioritariamente, a los colectivos que se determinen en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo."

Cada uno de los actores ha sido adscrito a una determinada Oficina de Empleo, tal y como consta en el ordinal tercero del relato de hechos probados de la sentencia de instancia, debiendo desarrollar las tareas que aparecen enumeradas en el artículo 17 del RD Ley 13/2010 , por lo que la obra o servicio que constituye el objeto del **contrato** ha quedado así debidamente identificada.

Ocurre, sin embargo, que dicho servicio no tiene autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, tal y como exige el artículo 15. 1 a) del ET , pues **tales tareas constituyen la actividad normal de la empleadora**, ya que son las que habitualmente se desarrollan en los Servicios de Empleo. A este respecto hay que poner de relieve como la propia Exposición de Motivos del RD Ley 13/2010, en su apartado VII, tras consignar el elevado nivel de desempleo alcanzado en España en los últimos tres años, señala que el Gobierno quiere afrontar el problema del paro situando las necesidades y los servicios a las personas y a las empresas como centro de gravedad de los Servicios Públicos de Empleo, procediendo a abordar una reforma de las políticas activas de empleo. Continúa en los siguientes términos: "Para garantizar la efectividad de esta línea prioritaria de la actuación del Gobierno, resulta imprescindible anticipar la adopción de medidas que permitan desarrollar un modelo de atención individualizada a las personas en situación de desempleo basado en un itinerario personalizado de inserción, que permita dar cumplimiento real y efectivo a lo dispuesto a este respecto en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Para realizar eficazmente esta función, este Real Decreto-ley tiene por objeto la incorporación, hasta el 31 de diciembre de 2012, de 1500 nuevas personas promotoras de empleo a los Servicios Públicos de Empleo, así como la prórroga hasta el ejercicio 2012 del Plan extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, aprobado en 2008, dotándole de estabilidad, de conformidad con la habilitación concedida al Gobierno por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y que supuso un refuerzo del personal de los Servicios Públicos de Empleo, incrementando en 1.500 el personal técnico para la promoción de empleo disponible en las oficinas de empleo en todas las Comunidades Autónomas, incluidas el País Vasco, Ceuta y Melilla". Explícitamente reconoce el legislador que tales medidas suponen un refuerzo del personal de los Servicios Públicos de Empleo. Por lo tanto, la contratación **temporal** efectuada no cumple los requisitos del artículo 15 del ET y 2.2 del RD 2270/1998 . En consecuencia, tal y como se ha declarado por una constante jurisprudencia, en parte anteriormente transcrita, es nula la cláusula de temporalidad del **contrato**.

3. Respecto a la duración del **contrato**, en el mismo se consigna que se extendería desde el 9 de enero de 2012 hasta la finalización de la obra o servicio objeto del mismo, quedando extinguido a la finalización de los trabajos de ejecución de las acciones objeto de las medidas de refuerzo de la atención a la demanda y oferta de empleo en el Sistema Nacional de Empleo aprobadas por el RD Ley 13/2010, artículo 15 , estableciendo que la fecha indicativa de finalización será el 31 de diciembre de 2012, respetándose en todo caso lo dispuesto en la Cláusula Adicional Primera. En la misma se establece que el objeto del **contrato** es el Proyecto de Inversión: ejecución de las acciones objeto de las medidas de refuerzo de atención a la demanda y oferta de empleo en el Sistema Nacional de Empleo establecidas en el artículo 15 del Real Decreto-Ley 13/2010 de 3 de diciembre de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, y están financiadas con transferencias finalistas recibidas de Servicio Público de Empleo Estatal, por lo tanto el presente **contrato** quedará extinguido por la falta de consignación presupuestaria para su desarrollo.

La norma reguladora, RD- Ley 13/2010, de 3 de diciembre, en su artículo 15 se limita a consignar que con el fin de reforzar la atención a las personas demandantes de empleo y a las empresas que ofertan empleo, se aprueba la medida consistente en la incorporación de 1.500 personas como promotoras de empleo, que realizarán su actividad en las oficinas de empleo de los Servicios Públicos de Empleo, desde el 1 de febrero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012. Por lo tanto, la duración de estas contrataciones aparece previamente fijada, estableciéndose el día concreto de extinción de los **contratos**, sin alusión alguna a que la duración del **contrato** esté supeditada a la finalización de los trabajos de ejecución de las acciones de refuerzo ni a la falta de consignación presupuestaria.





A mayor abundamiento hay que añadir que la modificación operada por la Ley 2/2012, de 29 de junio, en el artículo 15 del RD-Ley 13/2010, se limita a señalar que la nueva redacción del precepto es: "Con el fin de reforzar la atención a las personas demandantes de empleo y a las empresas que ofertan empleo, se aprueba la medida consistente en la incorporación de 1.500 personas como promotoras de empleo, que realizarán su actividad en las oficinas de empleo de los Servicios Públicos de Empleo, desde el 1 de febrero de 2011 hasta el 30 de junio de 2012". Por lo tanto la extinción de los **contratos** se fija en una fecha determinada, sin tener en cuenta ninguna otra circunstancia, como pudiera ser la falta de consignación presupuestaria o supeditar dicha extinción a la finalización de los trabajos de ejecución de las acciones de refuerzo.

A la vista de tales datos, forzoso resulta concluir que la contratación de los actores tampoco ha respetado, en este concreto extremo, la regulación establecida en el RD-Ley 13/2010, de 3 de diciembre.

4. Respecto a la extinción del **contrato** hay que señalar que el 1-6-12 la Junta de Castilla y León entrega comunicación escrita a los actores con el siguiente contenido: "Por medio de la presente le comunico que el próximo día 30 de junio de 2012 finaliza el **contrato** de trabajo suscrito por Vd. con esta empresa, cuyos datos se indican en el comienzo de este escrito, y en base a los informes de la Secretaria Técnica Administrativa y del Servicio de Asuntos Generales, por cumplimiento y finalización de la obra o servicio objeto del mismo, de acuerdo con las Cláusulas Tercera y Adicional Primera del mencionado **contrato** de trabajo, constatándose la falta de financiación comprometida en el artº 15 del Real Decreto Ley 13/2010, según resulta de la distribución de fondos efectuada a la Comunidad de Castilla y León en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de 24 de mayo de 2012, toda vez que el **contrato** está financiado con transferencias finalistas de la Administración del Estado. En cumplimiento de la normativa vigente sobre contratación laboral se le comunica que el 30-06-2012 quedará rescindida a todos los efectos su relación laboral con esta empresa, causando baja en la misma y poniendo a su disposición la oportuna liquidación y finiquito cuyo abono se hará efectivo..."

La extinción de los **contratos** de los promotores de empleo, como ha quedado anteriormente consignado, aparece contemplada en el artículo 15 del RD -Ley 13/2010, de 3 de diciembre, que dispone que los mismos realizarán su actividad desde el 1 de febrero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012, precepto modificado por la disposición final de la Ley 2/2012, que se limita a sustituir esta última fecha por la de 30 de junio de 2012.

La extinción de los **contratos** no se realiza al amparo de dicha norma, no solo por lo que se consigna en la comunicación de 1 de junio de 2012, sino también porque cuando se realiza dicha comunicación aún no había aparecido publicada la Ley 2/2012, de 28 de junio, que apareció publicada en el BOE de 30 de junio de 2012, con entrada en vigor al día siguiente de su publicación.

En definitiva, tampoco la extinción de los **contratos** se ha realizado respetando lo dispuesto en el RD-Ley 13/2010, de 3 de diciembre, modificado por Ley 2/2012, de 29 de junio.

(...) 1. Procede examinar si, en su caso, es ajustada a derecho la extinción de los **contratos**, a tenor de la comunicación que les dirigió la empleadora el 1 de junio de 2012. A este respecto hay que señalar que en dicha comunicación figura como causa de la extinción el cumplimiento y finalización de la obra o servicio objeto del **contrato**, de acuerdo con las cláusulas tercera y adicional primera del **contrato** de trabajo, constatándose la falta de financiación comprometida, según resulta de la distribución de fondos efectuada a la Comunidad de Castilla y León en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de 29 de mayo de 2012. La cláusula tercera se refiere a la finalización de la obra o servicio objeto del **contrato**, finalización que no se ha producido pues, tal y como se consignó en el fundamento de derecho cuarto, la obra o servicio no tiene sustantividad propia, realizándose las mismas actividades habitualmente desarrolladas por la empleadora.

2. La extinción por la falta de consignación presupuestaria para su desarrollo está prevista en la disposición adicional primera. Tampoco esta causa es válida para la extinción del **contrato** ya que esta Sala ha venido manteniendo una constante jurisprudencia en la que se establece que la existencia de una subvención no es elemento concluyente y definitivo por sí mismo de la validez del **contrato temporal**. Así la sentencia de 21 de marzo de 2002 contiene el siguiente razonamiento: "QUINTO.- Por otra parte, es cierto que esta Sala ha matizado la doctrina expuesta en el anterior fundamento cuando es la Administración Pública la que acude a la contratación **temporal** causal, en atención a las peculiaridades que le son propias; entre ellas, la posibilidad de acometer la ejecución de obras o servicios determinados con dotaciones presupuestarias ajenas, limitadas en el tiempo y variables. Pues esa circunstancia constituye un factor que puede no es neutro, a la hora de valorar si la obra o servicio tiene o no sustantividad propia y autonomía dentro de lo que constituye su actividad laboral normal y si su ejecución esta limitada en el tiempo.

Pero también en esas ocasiones, la Sala ha señalado expresamente – sentencias de 10-12-96 (rec. 2429/1996), 30-12-96 (rec. 637/1996), 3-2-99 (rec. 818/1997) y 21-9-99 (rec. 341/1999) dictadas en controversias que afectaban a trabajadores contratados por un Ente Público – que "el válido acogimiento a la modalidad contractual que autoriza el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores no sólo requiere que la obra o servicio que



constituya su objeto sea de duración incierta, y presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad normal de la empresa, sino además que, al ser concertado, sea suficientemente identificada la obra o el servicio".

Es evidente pues que, de acuerdo con la doctrina unificada, las Administraciones Públicas no quedan exoneradas del cumplimiento de esa exigencia legal, puesto que deben "someterse a la legislación laboral cuando, actuando como empresarios ( artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores ), celebren y queden vinculadas con sus trabajadores por medio del **contrato** de trabajo, que habrá de regirse en su nacimiento y en su desarrollo ajustadamente a la normativa laboral que le sea aplicable según las circunstancias concurrentes en cada caso. Así lo impone el artículo 35.1 del Real Decreto 364/95 de 10 de Marzo, Reglamento General de Ingreso del personal al Servicio de la Administración General del Estado. Y negar tal sometimiento, iría en contra del claro mandato del artículo 9.1 de la Constitución , que sujeta no sólo a los ciudadanos, sino también a los poderes públicos, a la propia Constitución y al resto del ordenamiento jurídico. En definitiva, no es posible a las Administraciones Públicas eludir el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y las demás normas reguladoras del **contrato** de trabajo **temporal** y sus limitaciones como fuentes reguladoras y generadoras de derechos y obligaciones" (S. 5-7-99, rec. 2958/1998).

(...) No ha elevado pues esta Sala, en ningún caso, la existencia de una subvención a la categoría de elemento decisivo y concluyente, por sí mismo, de la validez del **contrato temporal** causal, como parece afirmar la sentencia recurrida, aunque, como ya hemos dicho, haya puesto en ocasiones un mayor énfasis en dicho dato, porque así lo exigía el planteamiento del debate concreto. Las series de sentencias relativas tanto al INEM – de 7-10-92 (rec. 200/1992 ), 16-2-93 (rec. 2655/1991 ), 24-9-93 (rec. 3357/1992 ), 11-10-93 (rec. 2390/1992 ), 25-1-94 (rec. 2818/1991 ), 10-11-94 (rec. 593/1994 ), 18-12-95 (rec. 3049/1994 ), 23-4-96 (rec. 133/1995 ), 7-5-98 (rec. 2709/1997 ) - como a los servicios de ayuda a domicilio – de 11-11-98 (rec. 1601/1998 ), 18-12-98 (rec. 1767/1998 ), 28-12-98 (rec. 1766/98 ) -- y de prevención de incendios – de 10-6-94 (rec. 276/1994 ), 3-11-94 (rec. 807/1994 ), 10-4-95 (rec. 1223/1994 ) y 11-11-98 (1601/1998 ) - o a los casos de campamentos infantiles de verano – s. de 23-9-97 (rec. 289/1997 ) -- y de guarderías infantiles en la campaña de la aceituna – ss. de 10-12-99 (rec. 415/1999), y 30-4-01 (rec. 4149/2000) - evidencian que la Sala tuvo muy en cuenta, junto al dato de la existencia la subvención, la concurrencia de los demás requisitos exigidos por el tipo legal.

Y, fundamentalmente, que la singularidad de la obra o servicio (ya fuera formación profesional, ayuda a domicilio, prevención de incendios, campamentos o guarderías infantiles, etc.) quedará suficientemente determinada y concreta. Solo cuando ello ocurrió tuvo por configurada una situación plenamente incardinable en los preceptos antes citados. Por eso, en las ocasiones en que este último requisito no se cumplió, o cuando quedó acreditado que la actividad contratada era habitual y ordinaria en la Administración contratante, la Sala ha calificado de indefinida la relación laboral, pese a la existencia de una subvención. (cfr. entre otras, las sentencias de 7-10-98 (2709/1997), 5-7-99 (2958/1998) y 2-6-00 (2645/1999). Pues es obvio que también pueden financiarse servicios permanentes de la Administración por medio de subvenciones.

En todo caso, de la existencia de una subvención, no se deriva que la contratación deba ser necesariamente **temporal**. Lo confirma así la Ley 12/2001 de 9 de junio, que ha introducido un nuevo apartado, el e), en el art. 52 del Estatuto de los Trabajadores . Con él se autoriza la extinción por causas objetivas de los **contratos** indefinidos formalizados por la Administración para la "ejecución de planes o programas públicos determinados", cuando su financiación proviene de ingresos externos de carácter finalista y deviene insuficiente para el mantenimiento del **contrato** de trabajo suscrito.

(...) En el presente caso, no ha quedado justificada la causa de la temporalidad que se invoca en el **contrato** suscrito por el Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas y el trabajador accionante.

En primer lugar, el **contrato** que examinamos no cumple, mínimamente, con la exigencia de identificar, con precisión y claridad, la obra o servicio que constituye su objeto. Es evidente que no puede entenderse satisfecha con la mera alusión al "Proyecto subvencionado" entre las distintas Administraciones, pues el así denominado es un simple instrumento de gestión económica que no cabe confundir con un programa o proyecto para desarrollar una actividad concreta y específica, ni menos aún, con una obra o servicio determinado.

Otro tanto debe afirmarse de la identificación, que se realiza en el **contrato**, entre la obra o servicio determinado, y el "Plan Concertado de Prestaciones Básicas para los Centros Municipales de Servicios Sociales de 1.999". De su literalidad se desprende que el Plan abarca todos los Servicios Sociales Básicos del Ayuntamiento. La misma utilización del plural, "servicios sociales", supone la existencia de, no un solo servicio determinado, sino de varios de ellos. Y lo ratifica el examen de los artículos 5, 6 y 7 la Ley Canaria 56/1987, de Servicios Sociales de 4 de mayo.

Conforme a su art. 5, las Administraciones Públicas, incluidos pues los Ayuntamientos, deberán cubrir, como mínimo, los servicios básicos correspondientes a los siguientes niveles: servicios generales o comunitarios;



servicios especializados; y programas integrados por áreas, sectores y ámbitos espaciales. El art. 6 señala que los generales o comunitarios, tienen por objeto promover el bienestar de todos los ciudadanos, mediante servicios que realizan las siguientes funciones: información, valoración y orientación; promoción y cooperación social; ayuda a domicilio; convivencia; prospección y detección de situaciones de marginación; y cualquier otra función primaria. Su art. 7.3 enumera los servicios sociales especializados de obligada organización: infancia y adolescencia; juventud; tercera edad; minusválidos; drogodependencias; prevención de la delincuencia y reinserción social de ex-internos; marginación por razón de sexo; otros colectivos marginados; situaciones de emergencia; y cualquiera otro especializado que considere necesario el Gobierno de Canarias. Finalmente, el art. 7.4 establece que el equipamiento de los servicios sociales especializados estará constituido por: centros de acogida; residencias permanentes, centros de día, centros ocupacionales y comunidades terapéuticas".

Resulta palmario pues que la genérica alusión en el **contrato** que se examina a los "servicios sociales básicos" del Ayuntamiento, cuando estos son tan numerosos y diferentes y tan distintos los lugares de actividad, dejó en la más absoluta indefinición el servicio concreto en que el trabajador debía desempeñar la suya. Y no es válido argumentar que este podía dedicarse indistintamente a cualquiera de los enumerados, porque la modalidad contractual prevista en el art. 15.1.a) ET solo autoriza contratar a su amparo, cuando el objeto lo constituye una sola obra o servicio "determinado", no un conjunto de ellos."

A mayor abundamiento hay que señalar que, en todo caso, la empleadora no ha acreditado que exista falta de consignación presupuestaria, pues no cabe considerar cumplido dicho requisito con la genérica alusión que realiza a "la distribución de fondos efectuada a la Comunidad de Castilla y León en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de 29 de mayo de 2012".

**3.-** Aplicando la anterior doctrina al supuesto ahora examinado, procede la estimación del recurso que formula la actora, ya que concurren circunstancias similares a las del asunto resuelto por sentencia de esta Sala de 23 de septiembre de 2014, recurso 1303/2013, tal y como se expone a continuación.

En efecto, las actoras fueron contratadas con la categoría de promotoras de empleo, bajo la modalidad de **contrato temporal** para obra o servicio determinado, siendo su objeto la realización de las funciones establecidas en el artículo 17 del RD Ley 13/2010, de 3 de diciembre, ya que son las que habitualmente se desarrollan en los Servicios de Empleo, pues tales tareas constituyen la actividad normal de la empleadora, por tanto, realizando las mismas funciones que el resto del personal funcionario o laboral del Servicio Andaluz de Empleo. En cuanto a la duración del **contrato**, se fijó hasta el 31 de diciembre de 2011, suscribiéndose el 1 de enero de 2012 una prórroga, con una duración prevista hasta el 31 de diciembre de 2012, haciéndose constar en la cláusula adicional que este **contrato**/prorroga está condicionado a la financiación regulada en el Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, la cual se realizará con cargo al presupuesto de gastos del Servicio Andaluz de Empleo Estatal. Finalmente la extinción del **contrato** se produjo el 30 de junio de 2012, habiendo recibido las trabajadoras sendas comunicaciones de fecha 29 de junio de 2012 del siguiente tenor literal: "Como usted bien conoce, su **contrato** de trabajo fue suscrito con fecha 1 de abril de 2011 y en el se especifica que se formaliza para la ejecución del servicio: las funciones de PROMOTORES DE EMPLEO determinadas en el artículo 15 y 17 del Título III de medidas laborales del Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre. Pues bien, a pesar de que con fecha 30 de diciembre de 2011 se produjo la ampliación del **contrato** hasta el 31 de diciembre de 2012, justificado en tanto el programa mantiene su vigencia, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, en su LIII reunión celebrada el día 24 de mayo de 2012, acordó la finalización de dicho programa a fecha de 30 de junio de 2012. Como consecuencia de lo anterior, el Servicio Andaluz de Empleo se ve en la obligación de proceder a la finalización de su **contrato** por conclusión de la obra o servicio objeto del mismo".

**CUARTO.- 1.-** Se alega asimismo la infracción del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el 52 e) de dicho texto legal, que regulan el despido colectivo y del artículo 1 de la Directiva 98/59/CE y de la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

En esencia la recurrente alega que, dado que el despido afecta a más de 30 trabajadores, la empleadora debió seguir el trámite del despido colectivo del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y, al no haberlo seguido, el despido ha de ser declarado nulo, de conformidad con lo establecido en el artículo 124 de la LRJS.

**2.-** Cuestión similar a la ahora planteada ha sido resuelta por sentencia de esta Sala de 21 de abril de 2015, recurso 1235/2014, que ha establecido lo siguiente: "TERCERO. - 1.- Punto de partida: la inaplicabilidad de la Directiva 98/59/CE al sector público.- Al objeto de justificar nuestra posición, proclamando la usual declaración de improcedencia del despido en los supuestos de que tratamos y rechazando la declaración de nulidad llevada a cabo por la sentencia de contraste, antes de nada hemos de referir que de acuerdo con el art. 1 de la Directiva 98/59/CE, «1. A efectos de la aplicación de la presente Directiva: a) se entenderá por "despidos





colectivos" los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores ... 2. La presente Directiva no se aplicará: a) a los despidos colectivos efectuados en el marco de **contratos** de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, salvo si estos despidos tienen lugar antes de la finalización o del cumplimiento de esos **contratos**; b) a los trabajadores de las administraciones públicas o de las instituciones de Derecho público... ».

Y atendiendo a esta inequívoca prescripción, desde el momento en que la demandada en las presentes actuaciones es una Administración Pública de la Comunidad de Andalucía, resulta igualmente claro en el presente supuesto que aquella disposición comunitaria no ha de jugar papel ninguno -ni siquiera interpretativo-, y que la cuestión ha de tratarse exclusivamente a la luz de las prescripciones estatutarias españolas [se recuerda esta inaplicabilidad en la STS SG 23/09/14 -rcv 231/13 -, FJ 6.B]; lo que, como veremos, es punto de partida que trasciende a la solución que hayamos de adoptar.

2.- La concreta proyección del art. 51 ET al sector público. - Si el supuesto de despido colectivo en el sector público ha de resolverse con exclusiva aplicación del art. 51.1 ET, es claro que para determinar el umbral numérico que impone el PDC debe atenderse tanto a las genuinas causas de tal tipo extintivo [las económicas, técnicas, organizativas y de producción], cuanto a las que obedezcan a «iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador», a excepción de las que respondan al tiempo válidamente convenido [y transcurrido] o realización -completa y debida- de obra o servicio determinado. Y es en este punto en el que se observa la trascendencia de que no se aplique la Directiva 98/59/CE y sí exclusivamente el art. 51 ET, habida cuenta de que -como hemos indicado en alguna ocasión- la Directiva «conceptúa un despido como colectivo siempre que se dé el elemento numérico y el **temporal**, apareciendo el causal mucho más atenuado que en la regulación contenida en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, pues solo exige que se trate de "motivos no inherentes a la persona del trabajador"» [así, la STS 03/07/12 -rcud 1657/11 -].

Sentado ello, en esa aplicación del art. 51 ET al caso debatido hemos de partir de dos indicaciones normativas: a).- El art. 13 de la Ley 35/2010 [17/Septiembre], en redacción dada por el RD-Ley 13/2010, dispuso que «[s]e prorroga hasta el 31 de diciembre de 2012, el Plan Extraordinario ... aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008... referida exclusivamente a la medida consistente en la contratación de 1.500 orientadores para el reforzamiento de la red de oficinas de empleo y que fue prorrogado por dos años»; y b).- El art. 15 del RD-ley 13/2010 [3/Diciembre], con mandato reiterado por la DF 14 de la Ley 2/2012 [29/Junio], prescribió por su parte que «[c]on el fin de reforzar la atención a las personas demandantes de empleo y a las empresas que ofertan empleo, se aprueba la medida consistente en la incorporación de 1.500 personas como promotoras de empleo, que realizarán su actividad en las oficinas de empleo de los Servicios Públicos de Empleo, desde el 1 de febrero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012».

De esta forma, en el supuesto de los indicados Orientadores/Promotores de Empleo nos hallamos ante ceses referidos a trabajadores contratados como **temporales**, tal como legalmente se había habilitado, pero que habían alcanzado la cualidad de indefinidos -según los diversos relatos de hecho de las sentencias objeto de unificación de doctrina-, o bien porque su **contrato** se formalizara de forma indebida [en tanto que la obra o servicio no se hallaba debidamente identificada], o porque realizaron funciones ajenas a las singulares objeto de contratación. Y aunque en la comunicación de los ceses hubiera podido invocarse cualesquiera causas relacionables con las propias de un despido colectivo [finalización del Plan Extraordinario; agotamiento financiero...], lo cierto y verdad es que no ha obedecido propiamente a una decisión del SAE [la «iniciativa del empresario», a la que se refiere el art. 51.1 ET], sino más propiamente a la exclusiva iniciativa del legislador, pues desde el momento en que el art. 13 de la Ley 35/2010 dispone -para los Orientadores, como se ha dicho- que «[s]e prorroga, hasta el 31 de diciembre de 2012, el Plan Extraordinario... », y en que el art. 15 del RD-ley 13/2010 fija -para los Promotores- la finalización de los servicios « el 31 de diciembre de 2012», está claro que el cese comunicado en aquella fecha límite a los Asesores/Promotores de Empleo contratados -o prorrogados- a virtud de las referidas normas no obedece a la voluntad de la Administración autonómica contratante, sino a exclusiva decisión legal, que dispuso expresamente la finalización del proyecto extraordinario y que por ello vino a poner término -con la misma fecha- a la prestación de los servicios pactados.

(...) 1.- La ley -que no la Administración- como causa de la decisión extintiva. - Se impone aclarar que con ello no pretendemos decir que la Ley 35/2010 hubiese introducido una nueva legal causa de extinción del **contrato** de trabajo que añadir al elenco de las enumerado en el art. 49 ET [lo que ciertamente podría haber hecho, habida cuenta de la libertad que al legislador laboral le corresponde: SSTC 227/1998, de 26/Noviembre... 179/2001, de 16/Julio; y 187/2001, de 19/Septiembre], porque tal conclusión en manera alguna puede inferirse de la redacción que aquella Ley ofrece y que anteriormente hemos reproducido. Aparte de que si así fuese -si se considerase causa extintiva, lo que negamos-, por coherencia habríamos de llegar a la conclusión -opuesta a la doctrina hasta la fecha seguida- de que los ceses eran ajustados a Derecho y que ni tan siquiera pudieran declararse improcedentes.



De lo que en puridad se trata es de excluir que los ceses de los Asesores/Promotores de Empleo -constitutivos de despido improcedente, porque la relación era ya indefinida no fija- se hubiesen producido por «iniciativa del empresario» SAE [lo cual impondría su cómputo ex art. 51.1], sino que lo fueron por imposición de la Ley [circunstancia que les excluye de ser tenidos en cuenta a efectos del referido umbral numérico]; es decir, no estaríamos en presencia de una singular «causa de extinción» del **contrato** de trabajo, sino más bien de una peculiar «causa de la decisión extintiva».

En efecto, al disponer la Ley el agotamiento del Plan Extraordinario en determinada fecha, con ello impuso que con la misma data concluyese la relación de los contratados y por lo mismo obligó a que la Administración diese por finalizada la relación laboral con efectos del referido día. De manera que en el presente caso no cabe entender que con su actuar -no acudir al procedimiento de despido colectivo- la Administración autonómica hubiese pretendido eludir los trámites y garantías del art. 51 ET, sino que muy contrariamente ha de afirmarse que el SAE se limitó -porque estaba obligado- a aplicar la Ley 35/2010.

2.- Decisiva observancia del principio de jerarquía normativa. - No parece estar de más señalar que nuestras precedentes afirmaciones, atribuyendo la causalidad a la norma y no a la decisión administrativa que la ejecuta, son plenamente coherentes con anteriores resoluciones de la Sala, en las que a propósito de MSCT impuestas por disposición legal hemos entendido que no procedía aplicar el art. 41 ET, porque «resulta obligado el respeto al principio de jerarquía normativa» y «la medida impuesta ... trae causa directa y obligada de una Ley. En consecuencia, se está fuera de la hipótesis del art. 41 ET y, por lo mismo, no precisa de la indicada tramitación procedimental estatutaria» (en tales términos, la STS 13/05/15 -rco 80/2014 -, que reitera similar criterio de las SSTs 28/09/12 -rco 66/12 -, 25/09/13 -rco 77/12 - y 26/12/13 -rco 66/12 -).

3.- La escasa operatividad -en el caso- de un posible PDC.- En último término ha de indicarse que si la ley había dispuesto la finalización de un Plan o de una contratación extraordinarios que por definición eran limitados en el tiempo [al margen de la expresa limitación **temporal**, ya referida, al decir de la EM del RD Ley 2/2008, de 21/Abril, su objetivo era «hacer frente al actual repunte del volumen de desempleados»; y en palabras de la EM del RD 13/2010, «resulta imprescindible anticipar la adopción de medidas que permitan desarrollar un modelo de atención individualizada a las personas en situación de desempleo basado en un itinerario personalizado de inserción... »], no se presentan claros los objetivos -de entre los perseguidos por el procedimiento de despido colectivo- que pudieran habersele hurtado a unos trabajadores que por disposición legal debieran prestar exclusivos servicios **temporales** y que sólo por una defectuosa ejecución del plan generatriz llegaron a adquirir -en aplicación de reiterada doctrina jurisprudencial- cualidad indefinida no fija.

En efecto, el periodo de consultas del PDC -ex art. 51 ET - «deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias...», lo que comporta -tratándose del sector privado- que el referido procedimiento vaya referido a despidos «proyectados» pero que -por mor de aquel precepto- deben ser objeto de negociación -reconsideración- en el periodo de consultas; ahora bien, tratándose de una Administración Pública que acuerda los ceses en aplicación de disposiciones legales que imponen la finalización de los servicios -**temporales**, conforme a su norma de creación- para los que los trabajadores habían sido contratados, está claro que ni tales ceses son legalmente evitables, ni cabe pretender el -en cierto modo- contrasentido de recolocar a los trabajadores que por Ley deben cesar porque tenían vigencia prefijada, con lo que en todo caso se evidenciaría la imposibilidad de alcanzar aquella finalidad primordial del PDC, de «evitar o reducir los despidos colectivos», persistiendo exclusivamente la posibilidad de las «acciones de formación o reciclaje profesional» a que también alude el art. 51.2 ET; lo que se presenta como muy limitado argumento para justificar la afirmación de que el referido procedimiento debe considerarse obligatorio aún en las circunstancias descritas.

4.- Conclusión final.- Por todo lo indicado, si en el caso que examinamos la causa -material, que no formal- del cese es una concreta disposición legal -Ley 35/2010 y RD-Ley 13/2010- y no correspondía acudir al procedimiento de despido colectivo, mal puede sostenerse la pretensión de nulidad por no haberse seguido el mismo. Todo lo cual nos lleva a afirmar -oído el Ministerio Fiscal- que la doctrina ajustada a Derecho es la mantenida por la sentencia recurrida y que -en consecuencia- la misma ha de ser confirmada. Sin imposición de costas [art. 235.1 LRJS]."

**QUINTO.-** Por todo lo razonado, y visto el informe del Ministerio Fiscal, no es sostenible la pretensión de nulidad y ha de rechazarse, pero aplicando la doctrina expuesta, ha de reconocerse la improcedencia del despido de que fue objeto la actora negado en la instancia y en suplicación, con las consecuencias legales inherentes a tal declaración. Ello comporta, con la estimación en parte del recurso, casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar en parte el recurso de tal clase interpuesto por la actora, declarando la improcedencia del despido de que fue objeto en fecha 30-6-2012, y en consecuencia condenamos al organismo demandado a optar en el plazo de cinco días a partir de la notificación de la sentencia, entre readmitir a la demandante Dña. Violeta en su puesto de trabajo con abono de los



salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que la readmisión tenga lugar, descontando las cantidades percibidas de dicho organismo como consecuencia de las prestaciones de servicios realizadas por la actora con posterioridad a sus despidos en virtud de nuevos **contratos** de trabajo **temporales** si los hubiere, o extinguir la relación laboral, en cuyo caso deberá abonar a la actora una indemnización por despido de 3.173,86 €. Sin imposición de costas ( art. 235.1 LRJS ).

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

#### FALLAMOS

Que debemos estimar y estimamos en parte el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación letrada de DOÑA Violeta frente a la sentencia dictada el 4 de julio de 2013 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Granada, en el recurso de suplicación número 1002/2013 , interpuesto por dicha recurrente frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 3 de los de Jaén el 5 de febrero de 2013 , en los autos número 655/2012, seguidos a instancia de DOÑA Violeta contra el SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO sobre DESPIDO. Casamos y anulamos la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimamos en parte el recurso de tal clase interpuesto por DOÑA Violeta , declarando la improcedencia del despido de que fue objeto en fecha 30-6-2012, y en consecuencia condenamos al SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO a optar en el plazo de cinco días a partir de la notificación de la sentencia, entre readmitir a la demandante Dña. Violeta en su puesto de trabajo, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que la readmisión tenga lugar, descontando las cantidades percibidas de dicho organismo como consecuencia de las prestaciones de servicios realizadas por la actora con posterioridad a su despido en virtud de nuevos **contratos** de trabajo **temporales** si los hubiere, o extinguir la relación laboral, en cuyo caso deberá abonar a la actora una indemnización por despido de 3.173,86 €. Sin imposición de costas ( art. 235.1 LRJS ).

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social 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 la Excm. Sra. Magistrado Dña. Rosa Maria Viroles Piñol hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.