



Roj: **STS 196/2015** - ECLI: **ES:TS:2015:196**

Id Cendoj: **28079140012015100002**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **20/01/2015**

Nº de Recurso: **2415/2013**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MANUEL RAMON ALARCON CARACUEL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ EXT 1115/2013,**
STS 196/2015

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veinte de Enero de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. José Manuel Corbacho Palacios, en nombre y representación de D^a Inmaculada , contra la sentencia dictada el 13 de junio de 2013 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en el recurso de suplicación núm. 143/13 , que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Badajoz, de fecha 6 de junio de 2012 , recaída en autos núm. 97/12, seguidos a instancia de D^a Inmaculada contra JUNTA DE EXTREMADURA (CONSEJERÍA BIENESTAR SOCIAL), sobre DESPIDO.

Ha comparecido en concepto de recurrido el Letrado de la Junta de Extremadura actuando en nombre y representación de la JUNTA DE EXTREMADURA (CONSEJERÍA DE BIENESTAR SOCIAL).

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Manuel Ramon Alarcon Caracuel,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 6 de junio de 2012 el Juzgado de lo Social nº 1 de Badajoz dictó sentencia , en la que se declararon probados los siguientes hechos:

" **1º** .- La actora Inmaculada ha venido prestando sus servicios en la entidad demandada CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, DESARROLLO RURAL, MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA en la Junta de Extremadura en el Servicio de Sanidad vegetal, como Auxiliar Administrativa desde el 5-03.08, percibiendo una retribución última de 54,17 euros por todos los conceptos.

2º.- En la indicada fecha suscribió un primer contrato temporal por obra o servicio determinado que tenía por objeto realizar "tareas de apoyo administrativo" en documentos y en la incorporación de nuevas tecnologías en el boletín fisisanitario, cuya finalización está prevista para el día 31-12-08, contrato que fue prorrogado en dos ocasiones.

3º.- El 13-12-11 le fue comunicado la extinción de su contrato de trabajo por finalización del mismo el siguiente día 31. No conforme, y agotada la vía administrativa previa, sin resultado alguno, presentó demanda en el Juzgado de lo Social por despido nulo por discriminatorio o improcedente.

4º.- La actor, que desde el 26-09-11, tenía una jornada reducida de un 50% por guarda de un menor de 6 años, ha trabajado habitualmente en las tareas administrativas ordinarias del Servicio".



En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Que ESTIMANDO sustancialmente la demanda formulada por Inmaculada contra LA CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, DESARROLLO RURAL, MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA DE LA JUNTA DE EXTREMADURA sobre despido, debo declarar y declaro como DESPIDO IMPROCEDENTE el cese del que ha sido objeto aquella, el pasado 31-12-11, condenando a dicho demandado a estar y pasar por la presente declaración, así como a que opte, en el plazo de 5 días, entre su inmediata readmisión en su anterior puesto de trabajo o al pago de una indemnización en cuantía de 7.922,36 euros, así como al abono de los salarios de tramitación hasta la fecha de la presente resolución y que ascienden a 8.504,69 euros".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D^a Inmaculada ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, la cual dictó sentencia en fecha 13 de junio de 2013, en la que, dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta la siguiente parte dispositiva: "Que DEBEMOS DESESTIMAR Y DESESTIMAMOS, el Recurso de Suplicación interpuesto por el SR. LETRADO D. JOSÉ MANUEL CORBACHO PALACIOS, en nombre y representación de D^a Inmaculada, contra la Sentencia de fecha 6 de junio de 2012, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Badajoz, en sus autos nº 97/12, seguidos a instancia de la recurrente, frente a la JUNTA DE EXTREMADURA (CONSEJERÍA DE AGRICULTURA DESARROLLO RURAL Y MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA, por Despido Disciplinario, y en consecuencia debemos confirmar y confirmamos la Sentencia de instancia".

TERCERO.- Por la representación de D^a Inmaculada se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina que tuvo entrada en el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura el 22 de agosto de 2013. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en fecha 25 de enero de 2013.

CUARTO.- Con fecha 22 de mayo de 2014 se admitió por esta Sala a trámite el presente recurso, dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación, por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso PROCEDENTE, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 13 de enero de 2015, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La actora es una trabajadora de la Consejería de Agricultura, Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Energía de la Junta de Extremadura con contrato laboral para obra o servicio determinado cuyo objeto era realizar tareas "de apoyo administrativo en documentos y en la incorporación de nuevas tecnologías en el boletín fitosanitario", contrato que tenía prevista su finalización el 31/12/2008 pero que fue objeto de dos prórrogas sucesivas hasta que el día 13/12/2011 le comunicó a la trabajadora su extinción "por finalización del mismo" con efecto del 31/12/2011. Se da la circunstancia de que, desde el día 26/9/2011, la trabajadora disfrutaba de una reducción de jornada del 50% por guarda de un menor, con reducción proporcional del salario, que ella había solicitado al amparo del art. 37.5 del ET. Por esa razón, al ser objeto de despido lo impugnó solicitando su nulidad -y solo subsidiariamente su improcedencia- al amparo del art. 55.5,b) del ET. El Juzgado de lo Social desestimó la pretensión principal pero estimó la subsidiaria, declarando el despido improcedente por entender que el art. 55 solo regula la forma y efectos del despido disciplinario y que la actora no había sido objeto de tal despido sino simplemente de una extinción por finalización del contrato temporal para obra o servicio determinado, sentencia que es confirmada en suplicación por la sentencia de 13/6/2013 del TSJ de Extremadura, con el siguiente fundamento: "*la empresa, según consta en el informe emitido por el responsable del servicio de sanidad vegetal (folios 93) a los efectos de resolver la reclamación previa, ha justificado la no prórroga del contrato en tres razones: que, en la actualidad, el boletín fitosanitario ya está disponible en Internet, que se había pasado de 10.000 suscripciones a 2000, y al hecho de que se estuviera implementando un sistema de suscripción electrónica del citado boletín a través de e-mail, por lo que se consideraba que la obra o servicio para la que fue contratada había terminado, al ser la misma la realización de tareas de apoyo administrativo en documentos y en la incorporación de nuevas tecnologías en la información del Boletín Fitosanitario (folio 93)*".

SEGUNDO.- Contra dicha sentencia se presenta ahora por la trabajadora este recurso de casación unificadora aportando como sentencia de contradicción la de esta Sala Cuarta del TS de 25/1/2013 (RCUD 1144/2012). En ella se resuelve un caso en el que los hechos, pretensiones y fundamentos son sustancialmente iguales a los del caso de autos. Se trata de una trabajadora de la Agencia para el Empleo del Ayuntamiento de Madrid que celebró a partir del 1/10/2008 diversos contratos temporales para obra o servicio determinado que, a su entender, eran fraudulentos por lo que planteó demanda declarativa del carácter indefinido de su relación laboral que fue estimada por el Juzgado de lo Social 15 de Madrid en sentencia de 30/9/2010, que no es



firme por estar recurrida en suplicación por la empresa. Por otra parte, desde el 16/8/2010 la trabajadora venía disfrutando de jornada de trabajo reducida por guarda legal de un hijo menor. Posteriormente, la trabajadora fue despedida por "finalización" de su contrato para obra o servicio determinado, despido que fue impugnado judicialmente: en instancia fue declarado nulo, en suplicación se revocó la sentencia de instancia y se calificó el despido como improcedente y, finalmente, en casación unificadora, la STS de 25/1/2013 - que ahora se aporta como de contraste- anuló la sentencia de suplicación y, estimando la demanda, declaró el despido nulo por aplicación del art. 55.5 del ET (en la redacción dada por la Ley 39/1999, de 5/11, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral). Se cumplen, pues, con claridad los requisitos de procedibilidad de este recurso exigidos por el art. 219.1 de la LRJS .

TERCERO.- El recurrente denuncia la infracción, por interpretación errónea, del art. 55.5,b) del ET , en relación con el art. 37.5 del mismo texto legal (introducido por la Ley 39/1999, de 5/11 , de conciliación de la vida familiar y laboral, y modificado por Ley Orgánica 3/2007, de 22/3, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) y también del art. 14 CE . Y denuncia igualmente quebrantamiento de la jurisprudencia unificadora, concretamente de la STS de 25/1/2013 (RCUD 1144/2012), que es la que se aporta como contradictoria.

CUARTO.- El recurso debe ser estimado pues la doctrina correcta es la de la sentencia de contraste, que no hace sino reiterar la ya formulada en otras sentencias anteriores dictadas por esta Sala (SS de 17/10/2008, R. 1957/2007 ; 16/1/2009, R. 1758/2008 ; 17/3/2009, R. 2251/2008 , y varias más), a raíz de la doctrina establecida por la STC 92/2008, de 21/7 , en un caso de despido de trabajadora embarazada, con argumentos que, *mutatis mutandis*, son perfectamente aplicables al caso de la trabajadora que viene disfrutando de reducción de jornada por guarda legal de un menor en el momento de ser despedida. Y, en efecto, así se ha hecho ya en varias sentencias de esta Sala, como en la de 16/10/2012 (R. 247/2011) y en la de de 25/2/2013 (R. 1144/2012), que se aporta como contradictoria. Esa extrapolación de la doctrina constitucional sobre el despido de la mujer embarazada al supuesto del caso de autos se explicita en las recién citadas sentencias en los siguientes términos: " «a).- *La regulación legal de la nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas [léase guarda legal de menor] constituye una institución directamente vinculada con el derecho a la no discriminación por razón de sexo [art. 14 CE] ... b).- Para ponderar las exigencias que el art. 14 CE despliega en orden a hacer efectiva la igualdad de las mujeres en el mercado de trabajo es preciso atender a la peculiar incidencia que sobre su situación laboral tienen la maternidad y la lactancia [añádase cuidado de hijos menores], hasta el punto de que -de hecho- el riesgo de pérdida del empleo como consecuencia de la maternidad constituye el problema más importante -junto a la desigualdad retributiva- con el que se enfrenta la efectividad del principio de no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones laborales... d).- La finalidad de la norma es proporcionar a la trabajadora embarazada [guarda legal, en el caso ahora tratado] una tutela más enérgica que la ordinaria frente a la discriminación, dispensándola de la carga de acreditar indicio alguno sobre la conculcación del derecho fundamental ... » (STS 06/05/09 -rcud 2063/08 -)... e).- Todo ello lleva a entender que el precepto es «configurador de una nulidad objetiva, distinta de la nulidad por causa de discriminación contemplada en el párrafo primero y que actúa en toda situación de embarazo, al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio o, incluso, de que concurra o no un móvil de discriminación». Conclusión frente a la que no cabe oponer el apartamiento -en este punto de protección objetiva- de la Directiva 92/85/CEE [19/Octubre/92] de la que la Ley 39/1999 era transposición, habida cuenta de que en la Exposición de Motivos de la citada Ley se advertía expresamente que tal transposición se efectuaba «superando los niveles mínimos de protección» previstos en la Directiva; ni tampoco es argumentable que la misma EM haga referencia al «despido motivado» por el embarazo, porque aún siendo claro que la finalidad esencial de la norma es la de combatir los despidos discriminatorios [por razón de embarazo], esa «finalidad última no implica que el instrumento elegido por el legislador para su articulación no pueda consistir en una garantía objetiva y automática, que otorgue la protección al margen de cualquier necesidad de prueba del móvil discriminatorio, como en el presente caso ocurre»".*

La conclusión es clara: una trabajadora que se encuentre en alguna de las circunstancias contempladas en el art. 55.5,b) del ET , que son objeto de especial protección por muchas razones (entre ellas, la conciliación de la vida familiar y laboral) podrá ver extinguido su contrato de trabajo por justa causa debidamente acreditada y comunicada: por ejemplo, por finalización del contrato temporal, o por haber cometido una infracción grave y culpable, lo que dará lugar a un despido procedente. Pero si tal causa no existe o no se acredita -lo que, jurídicamente, es lo mismo- el despido no puede ser declarado, obviamente, procedente; pero tampoco puede ser declarado improcedente sino que, necesariamente, debe ser declarado nulo, lo que, como es sabido, tiene un efecto tutelar superior al del despido improcedente. De ahí el error de la sentencia recurrida. Si el Tribunal *a quo* consideró que no se trataba de un despido sino de una correcta finalización de un contrato temporal debería haber declarado procedente dicha extinción contractual. Si, por el contrario, la declaró improcedente es porque consideró que no había quedado acreditada tal causa de extinción, pese a que nada de ello se argumenta en la sentencia recurrida, aunque sí en la de instancia, lo cual es ciertamente extraño. Pero, sea como sea, la declaración de improcedencia excluye la de procedencia y, por ende, en aplicación del art.



55.5,b) del ET -con la interpretación constitucional y jurisprudencial que hemos expuesto- no hay más solución correcta que declarar el despido nulo.

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

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. José Manuel Corbacho Palacios, en nombre y representación de D^a Inmaculada , contra la sentencia dictada el 13 de junio de 2013 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en el recurso de suplicación núm. 143/13 , que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Badajoz, de fecha 6 de junio de 2012 , recaída en autos núm. 97/12, seguidos a instancia de D^a Inmaculada contra JUNTA DE EXTREMADURA (CONSEJERÍA BIENESTAR SOCIAL), sobre DESPIDO. Casamos y revocamos la sentencia recurrida y, resolviendo en suplicación, estimamos la pretensión principal de la demanda. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

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

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