



Roj: **STS 4072/2022 - ECLI:ES:TS:2022:4072**

Id Cendoj: **28079140012022100795**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **03/11/2022**

Nº de Recurso: **2896/2021**

Nº de Resolución: **890/2022**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CAT 3328/2021,**
STS 4072/2022

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 890/2022

Fecha de sentencia: 03/11/2022

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 2896/2021

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 02/11/2022

Ponente: Excm. Sra. D.^a María Luz García Paredes

Procedencia: T.S.J.CATALUÑA SOCIAL

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Sagrario Plaza Golvano

Transcrito por: TDE

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2896/2021

Ponente: Excm. Sra. D.^a María Luz García Paredes

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Sagrario Plaza Golvano

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 890/2022

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a Rosa María Virolés Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D.^a María Luz García Paredes



D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 3 de noviembre de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Departamento de Enseñanza de la Generalitat de Cataluña, representado y defendido por la letrada de la Generalitat de Cataluña, contra la sentencia dictada el 15 de marzo de 2021, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 4857/2020, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 8 de Barcelona, de fecha 28 de febrero de 2020, recaída en autos núm. 623/2018, seguidos a instancia de D^a Justa frente al Departamento de Enseñanza de la Generalitat de Cataluña, sobre despido.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a María Luz García Paredes.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 28 de febrero de 2020, el Juzgado de lo Social nº 8 de Barcelona, dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- D^a Justa , mayor de edad, con DNI nº NUM000 , ha prestado servicios retribuidos por cuenta del DEPARTAMENT D'EDUCACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA desde el 2 de noviembre de 2015, ejerciendo funciones de profesora de religión (grupo B) y percibiendo un salario mensual de 2.318,55 euros mensuales, equivalente a 76,22 euros diarios, ambos con la inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias. La actora desarrollaba sus cometidos en la Escola Pau Vila i Dinarés de Terrassa. Percibía su salario mensualmente mediante transferencia bancaria (hecho no controvertido, folios 57 a 90).

SEGUNDO.- La actora se vinculó a la administración demandada en fecha 2 de noviembre de 2015 a través de un contrato de relevo a tiempo parcial con una duración hasta el 1 de noviembre de 2018. Fue contratada como profesora de religión católica en el centro Escola Pau Vila i Dinarés de Terrassa (folio 57).

TERCERO.- Aún vigente el contrato referenciado en el hecho precedente, en fecha 2 de noviembre de 2017 ambas partes formalizaron un contrato de trabajo de duración determinada con una duración hasta el 1 de noviembre de 2018. En ese contrato se indica que el servicio específico que se contrata consiste en ejercer la docencia como maestra de religión católica en el en el centro Escola Pau Vila i Dinarés de Terrassa, con una jornada de 37,50 horas semanales (folio 40).

CUARTO.- En fecha 2 de noviembre de 2018 las partes formalizaron otro contrato de trabajo de duración determinada, con duración hasta el 30 de junio de 2019, para prestar servicios como maestra de religión católica en el centro Escola Pau Vila i Dinarés de Terrassa, con una jornada de 37,50 horas semanales (folio 41)

QUINTO.- En fecha 12 de junio de 2019 la actora dedujo un escrito ante la administración demandada mediante el que solicitaba el cobro de los meses de julio y agosto, ya que ocupaba una vacante desde que la Sra. Natalia se jubiló en el año 2017 (folio 42).

SEXTO.- En fecha 30 de junio de 2019 finalizó el contrato de trabajo que, en la modalidad de interinidad, unía a las partes (folio 88). La actora se ha vuelto a vincular a la administración demandada en fecha 1 de septiembre de 2019, mediante nuevo contrato de interinidad (folio 88).

SÉPTIMO.- En fecha 17 de julio de 2019 la actora dedujo reclamación previa en materia de despido (folio 104 a 106), que fue desestimada por resolución de la administración demandada de 4 de septiembre de 2019 (folios 45 a 47).

OCTAVO.- La actora no ostenta la condición de miembro de los órganos de representación unitaria o sindical de los trabajadores en la empresa ni la ha ostentado durante el último año (hecho conforme)".

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: "ESTIMO la demanda interpuesta por D^a Justa contra el DEPARTAMENT D'EDUCACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA y MINISTERIO FISCAL y, en su consecuencia, declaro la improcedencia del despido practicado en fecha 30 de junio de 2019, condenando como condeno al DEPARTAMENT D'EDUCACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA a que, a su opción (que deberán comunicar a este juzgado por escrito en el plazo de cinco días), readmita a la actora en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido, o bien le abone una indemnización en cuantía de 9.222,62 euros. Si opta por la indemnización el contrato se extinguirá con efectos del día 30 de junio de 2019 y no se generarán salarios de tramitación. Si opta por la readmisión no se devengará la indemnización, si bien deberán abonar a la actora los salarios dejados de percibir desde el 1 de julio de 2019 hasta la fecha de efectiva readmisión a razón de 76,22 euros diarios, importe del que se podrán detraer aquellas cantidades que la



trabajadora haya percibido a partir del 1 de septiembre de 2019, como consecuencia de su nueva contratación por la administración demandada".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación del Departamento de Enseñanza de la Generalitat de Cataluña, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la cual dictó sentencia en fecha 15 de marzo de 2021, en la que consta el siguiente fallo: "Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por el DEPARTAMENTO DE ENSEÑANZA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA contra la sentencia dictada por el juzgado de lo social número 8 de los de Barcelona en fecha 28 de febrero de 2020, recaída en autos 623/2019, en virtud de la demanda instada por Justa contra dicho recurrente, con citación del MINISTERIO FISCAL, en reclamación por despido y, en consecuencia, debemos confirmar y confirmamos dicha resolución, con pérdida de los depósitos y consignaciones constituidos para recurrir, imponiendo a la recurrente las costas causadas por su recurso, y fijando en concepto de honorarios del letrado de la impugnante la cantidad de doscientos cincuenta (250.-) euros, que le deberán de ser abonados por dicha recurrente".

TERCERO.- Por la representación del Departamento de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña, se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se invoca como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 16 de septiembre de 2015 -Rec. 3697/2015.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 7 de julio de 2022, se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina.

QUINTO.- El Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso es improcedente. Así, partiendo de la existencia de contradicción entre las sentencias comparadas, considera que la doctrina correcta se encuentra en la sentencia recurrida porque no es posible asumir la interpretación que realiza la sentencia referencial ya que de acudir a cualquier contratación temporal del régimen **laboral** general, del ET, pierde sentido que el RD 696/2007 hiciera expresa referencia al ET.

SEXTO.- Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 2 de noviembre de 2022, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar si la contratación temporal suscrita por las partes es ajustada a derecho al poder concertar cualquier modalidad temporal para prestar servicios como profesores de religión católica.

La parte demandada ha formulado dicho recurso contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña, de 15 de marzo de 2021, rec. 4857/2020, que desestima el interpuesto por dicha parte, confirmando la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 8 de Barcelona, de 28 de febrero de 2020, en los autos 623/2019, que había declarado la improcedencia del despido.

Según recoge la sentencia recurrida, la parte actora estuvo prestando servicios para el Departamento de Educación de la Generalitat, desde el 2 de noviembre de 2015, en virtud de un contrato de relevo, a tiempo parcial, como profesora de religión católica, en el centro escolar Pau Villa y Dinares de Terrassa. El 2 de noviembre de 2017, suscribieron un contrato de duración determinada, hasta el 1 de noviembre de 2018 para ejercer como maestra de religión católica en el mismo centro y con una jornada de 37,50 horas semanales. A dicho contrato le siguió uno de interinidad, suscrito el 2 de noviembre de 2018 hasta el 30 de junio de 2019, y otro posterior firmado el 1 de septiembre de 2019. Antes de suscribir este último, la trabajadora presentó demanda por despido al finalizar el 30 de junio de 2019 el contrato de interinidad que tenía suscrito.

El Juzgado de lo Social dictó sentencia declarando el despido improcedente, condenando a la demandada a las consecuencias de tal calificación. Frente a dicha sentencia se interpuso por la demanda el recurso de suplicación que la Sala del TSJ desestima. La parte recurrente, en lo que ahora interesa, en suplicación cuestionaba la ilegalidad de los dos últimos contratos que suscribieron las partes al considerar que se trataban de contratos de interinidad por sustitución.

La Sala de suplicación desestimó el recurso. Según dicho Tribunal, con base en lo dispuesto en el art. 4.1 del Real Decreto (RD) 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la **relación laboral** de los profesores de religión prevista en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, la contratación de este colectivo debe serlo por tiempo indefinido, salvo los casos de sustitución del titular que deberá realizarse conforme al art. 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores (ET). Y partiendo de ello, considera que en el caso de la actora no figuran en los contratos suscritos los requerimientos propios de un contrato



de interinidad por sustitución, ni, aunque se partiera de que era un contrato para obra o servicio determinado, tampoco podría entenderse que reunía sus requisitos por cuanto que tenía una fecha de finalización concreta que, por obvias razones, priva de autonomía y sustantividad propia al contrato.

En el recurso de unificación de doctrina se formula el punto de contradicción expuesto anteriormente para el que se identifica como sentencia de contraste la dictada por la misma Sala, el 16 de septiembre de 2015, rec. 3697/2015, sentencia que fue objeto del rcud 4158/2015. La sentencia de contraste es dictada en un proceso de reconocimiento de **relación laboral** indefinida, con vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de garantía de indemnidad.

Las circunstancias fácticas sobre las que se emitió su pronunciamiento desestimatorio de la demanda refieren que la trabajadora, prestaba servicios como profesora de religión habiendo suscrito con el Departament d'Ensenyament una serie de contratos temporales desde el 26 de noviembre de 2007 hasta el 1 de enero de 2014. Desde el 26 de noviembre de 2007 hasta el 31 de agosto de 2012 suscribió contratos "de duración determinada" que, comenzaban el 1 de septiembre y terminaban el 31 de agosto del año siguiente, a excepción del primero, que comenzó el 26 de noviembre de 2007 y el último que empezó el 1 de septiembre de 2010 y concluyó el 31 de agosto de 2012. A partir del 17 de septiembre de 2012 la trabajadora suscribe una serie de contratos de sustitución de otra profesora. El 1 de septiembre de 2013 y hasta 31 de diciembre de 2013 suscribió un nuevo contrato de duración determinada para prestar servicios en otro centro. El Departament d'Ensenyament reconoció el 22 de julio de 2014 en vía administrativa la condición de indefinida de la trabajadora con efectos 1 de enero de 2014.

El Juzgado de lo Social estimó la demanda, declarando a la actora como trabajadora indefinida desde el 26 de noviembre de 2007, con declaración de vulneración del derecho de garantía de indemnidad. El recurso que fue interpuesto por la parte demandada fue estimado por la Sala.

La sentencia referencial, en lo que ahora interesa y respecto del fraude de ley en la contratación, considera que a tenor del art. 2 del RD. 696/2007, sobre la **relación laboral** de los profesores de religión, el estatuto jurídico de los profesores de religión se rige por el ET, el citado RD, entre otras normas. En particular, la sentencia entiende que, aunque los arts. 3 y 4 del RD 696/2007 indican que las modalidades de contratación serán las de por tiempo indefinido o interinidad, no puede impedirse la aplicación de la otras modalidades de contratación temporal previstas en el ET y considera que todas las celebradas por la trabajadora se adecuan a las previstas en el art. 15 ET y por tanto, son perfectamente legales.

Entre las sentencias existe la identidad necesaria para apreciar que sus pronunciamientos son contradictorios, en tanto que los hechos, fundamentos y pretensiones en las que reposan los respectivos fallos guardan la similitud necesaria para entender que aquellos son contradictorios, ya que en ambos casos se suscribieron contratos de duración determinada, antes y después de los contratos de sustitución, en el caso de la sentencia de contraste, y solo de duración determinada en la recurrida, pretendiéndose que dichas contrataciones se calificquen de fraudulentas, a lo que las sentencias han dado respuesta contradictoria.

SEGUNDO. - La parte recurrente ha formulado un motivo de infracción normativa, como quebranto de la unidad de doctrina, en el que identifica como preceptos legales objeto del mismo el art. 4 del RD 696/2007.

Según la parte recurrente, recordando que los profesores de religión están sometidos, en la prestación de servicios a organismos públicos, a los principios de igualdad, mérito y capacidad, la sentencia recurrida incurre en error al entender que el único contrato temporal que se puede suscribir en **relación** con los profesores de religión católica es el de interinidad por sustitución, acudiendo a una interpretación literal de aquel precepto normativo, obviando otras normas del ordenamiento jurídico, como las que se indican en la sentencia de contraste, y reiterando los argumentos que en ella se ofrecen, así como los dados en el Voto Particular que acompaña a la sentencia recurrida que reproduce

El motivo debe ser desestimado porque la sentencia recurrida no ha incurrido en la infracción normativa que se denuncia.

El preámbulo del RD 696/2007 recoge la diferente problemática que el régimen jurídico del profesorado de religión ha ido provocando, haciendo necesaria una sucesiva reforma legislativa que fuera cubriendo los diferentes conflictos que se iban presentando. Y así lo recuerda diciendo que "la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales Administrativas y del Orden Social para 1999, trató de dar respuesta a la conflictividad subsiguiente, caracterizando dicha **relación** como **laboral**, de duración determinada y coincidente con el curso escolar", lo que motivó la suscripción de un nuevo Convenio entre el Estado y la Conferencia Episcopal Española, publicado por Orden de 9 de abril de 1999, sobre el régimen económico-**laboral** de este personal.



Igualmente, se hace mención de la Directiva comunitaria 1999/70/CE, sobre trabajo de duración determinada, sobre la que dice que "reconociendo el carácter indefinido de la **relación laboral** que vincula a este profesorado -salvo para los supuestos expresamente tasados en la Ley- y sin perjuicio de la concurrencia de alguna de las causas previstas de extinción del contrato, vino a incidir en el referido régimen **laboral** y económico de este colectivo docente".

Y, también, menciona la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (en adelante LOE), en su Disposición Adicional tercera, apartado 2, diciendo que para el cumplimiento de lo en ella regulado se dicta el citado RD

En cuanto a su contenido, el art. 4.1 del RD 696/2007 establece que "La contratación de los profesores de religión será por tiempo indefinido, salvo en los casos de sustitución del titular de la **relación laboral** que se realizará de conformidad con el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de lo dispuesto en las causas de extinción del contrato que figuran en el presente real decreto".

La Disposición adicional única del citado RD, relativa a los profesores de religión contratados en el curso escolar 2006/2007, también dice que "Los profesores de religión no pertenecientes a los cuerpos de funcionarios docentes que a la entrada en vigor del presente real decreto estuviesen contratados pasaran automáticamente a tener una **relación laboral** por tiempo indefinido en los términos previstos en este real decreto, salvo que concurra alguna de las causas de extinción del contrato prevista en el artículo 7 o que el contrato se hubiere formalizado de conformidad con el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, es decir, para sustituir al titular de la **relación laboral**".

El art. 15.1 del ET, al definir los distintos supuestos en los que podrán celebrarse contratos de duración determinada, refieren el siguiente: "c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución".

Esta Sala viene recordando la singularidad del régimen jurídico que estas **relaciones** de trabajo tiene, al estar dotadas de unas reglas específicas y exclusivas que se ha venido manifestando en el tratamiento que se ha dado a las distintas cuestiones que se han traído ante esta Sala. Así lo refiere la STS de 13 de julio de 2020, rec. 155/2018 en la que se exponen diferentes debates resueltos y refiere como una de las pretensiones que allí se formulaba la relativa a la calificación en fraude de ley en la conversión de contratos a jornada completa en jornada parcial negando que, en ese caso, a los profesores de religión católica se les pueda aplicar la doctrina sobre la condición de trabajadores indefinidos no fijos.

En la STJUE de 13 de enero de 2022, Asunto C-282/19, se dice que la cláusula 5 del Acuerdo Marco "debe interpretarse en el sentido, por una parte, de que se opone a una normativa nacional que excluye a los profesores de religión católica de los centros de enseñanza pública de la aplicación de las normas que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, si no existe ninguna otra medida efectiva en el ordenamiento jurídico interno que sancione dicha utilización abusiva".

Pues bien, bajo los anteriores mandatos legales y jurisprudenciales, en lo que ahora es objeto del presente recurso, consideramos que es la sentencia recurrida la que contiene la doctrina correcta.

En efecto, la propia previsión del régimen jurídico que recoge el RD 696/2007, pone claramente de manifiesto que la **relación laboral** de los profesores de religión será por tiempo indefinido con la única y exclusiva excepción de poder acudir a la sustitución del titular de la **relación laboral**, de conformidad con el art. 15.1 c) del ET.

Esto es, la regla general en esas **relaciones laborales** es la de ser contratado por tiempo indefinido. Ciertamente, que el titular de la plaza puede verse afectado en la prestación de servicios por situaciones que temporalmente le aparten de ella y, por ello, el legislador ha permitido que, como excepción a esa situación de duración indefinida, puedan suscribirse contratos temporales, pero solo para sustituir al titular de la **relación laboral**. Es más, la propia Disposición Adicional del RD, para los que estuvieran contratados en el curso escolar anterior -2006/2007- a su promulgación, lo que prevé es que todos los que en ese curso estuvieran contratados pasarán automáticamente a tener una **relación** por tiempo indefinido, salvo que concurra causa de extinción o que estuvieran con contrato de interinidad por sustitución, lo que permitía que pasaran a ser indefinidos los contratos temporales distintos a los de interinidad que estuvieran en ese cursos suscritos.

Esta expresa indicación del contrato temporal que regula el art. 15.1 c) del ET, entonces vigente (hoy art. 15.3 del ET), no permite entender que pueda acudir a otras modalidades de contratación temporal distintas a ella ya que de lo contrario le hubiera bastado al legislador con indicar que la **relación laboral** podía ser indefinida o temporal, sin esa concreta y específica indicación del contrato temporal que puede suscribirse en ausencia del titular de la **relación laboral**.



El hecho de que en el contrato suscrito se haga referencia al 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, no permite que pueda tenerse por ajustada a derecho la contratación, si dicha referencia no se vincula a su art. 4, regulador del contrato de interinidad.

En definitiva, no se puede afirmar que en la contratación de estos profesores se pueda suscribir con cualquier modalidad temporal de contrato, como una más de las opciones de la que puede disponer el empleador a la hora de concertar una **relación laboral** con un profesor de religión. Eso no se desprende del régimen jurídico que disciplina esa **relación** de servicios

No se trata de valorar si la contratación temporal distinta de la que marca el art. 4 del RD 696/2007, se ajusta a los mandatos del RD 2720/1998 o del art. 15 del ET sino de que la **relación** de servicios se concierte conforme a lo que dispone el RD 696/2007.

Tampoco es obstáculo el que el art. 2 del RD 696/2007, refiere las fuentes que rigen la **relación laboral** de los profesores de religión, para con ello entender que al estar entre ellas el ET, este rige en toda su plenitud. Y ello porque esa interpretación hubiera hecho innecesaria la referencia al art. 15.1 c) del ET en lo que a la duración del contrato se refiere, lo que no impide que otros aspectos no contemplados en el citado RD puedan ser obtenidos del ET.

La previsión del art. 4 del RD 696/2007, además, y como se desprende de la propia referencia que el preámbulo de dicha norma hace a la normativa europea sobre contratos de duración determinada, lo que trata de paliar realmente es que se pueda incurrir en una utilización abusiva de los contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, en una **relación laboral** tan singular como la que mantiene el colectivo de profesores de religión, de forma que no sean otras modalidades contractuales, distinta a la que se recoge en el citado artículo, las que puedan justificar que cada curso escolar preste servicios un profesor de religión, cuando esa actividad forma parte del ciclo de estudios, lo que es acorde con la doctrina comunitaria que hemos recogido anteriormente.

Como ha señalado esta Sala, en **relación** con la interpretación de las normas, "el presupuesto de partida en la interpretación de las normas ha de ser la presunción de que los mandatos del legislador gozan de plena razonabilidad (así, STS 15/01/13 -rcud 1152/12-), planteamiento que nos lleva también a entender que en la averiguación del sentido de la norma -cuando la misma no ofrezca la deseable claridad- obligadamente ha de buscarse la interpretación que proporcione coherencia a los diversos mandatos que la disposición legal pueda contener, sin que sea admisible la opuesta postura de llevar a cabo una deconstrucción del precepto que consienta su reelaboración en términos que lleven a conclusiones que se presenta divergentes con la voluntad que "prima facie" expresa el mandato de la Ley" (STS de 22 de septiembre de 2014, rcud 2563/2010). Claridad en la regulación que aquí se está analizando que permite dar por cubiertos los criterios de interpretación del art. 3.1 del Código Civil, sentido gramatical y contextual, que hemos expuesto.

La aplicación de esa doctrina al caso que ha resuelto la sentencia recurrida lleva a confirmar que la **relación laboral** temporal que mantuvo la parte actora, a partir de noviembre de 2017, bajo contratos de duración determinada sin sustituir a titular alguno no se ajustaban a las previsiones que disciplinan la duración de los contratos del profesorado de religión por lo que deben entenderse que se incurrió en un fraude de ley, en los términos que ha entendido la sentencia recurrida.

TERCERO. - Lo anteriormente razonado, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, permite concluir en el sentido de entender que el recurso debe ser desestimado al contener la sentencia recurrida la doctrina ajustada a derecho, debiendo confirmarla.

Todo ello sin imposición de costas, a tenor del art. 235 de la LRJS.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Departamento de Enseñanza de la Generalitat de Cataluña, representado y defendido por la letrada de la Generalitat de Cataluña, contra la sentencia dictada el 15 de marzo de 2021, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 4857/2020.

2.- Confirmar la sentencia recurrida y declarar su firmeza.

3.- Sin imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.



Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ