



Roj: **STSJ M 6273/2020 - ECLI:ES:TSJM:2020:6273**

Id Cendoj: **28079340022020100476**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **2**

Fecha: **24/06/2020**

Nº de Recurso: **237/2020**

Nº de Resolución: **486/2020**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 02 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 2 - 28010

Teléfono: 914931969

Fax: 914931957

34001360

NIG: 28.079.00.4-2019/0007723

Procedimiento Recurso de Suplicación 237/2020

ORIGEN:

Juzgado de lo Social nº 02 de Madrid Procedimiento Ordinario 198/2019

Materia: Materias laborales individuales

Sentencia número: 486/2020

Ilmos. Sres

D./Dña. MIGUEL MOREIRAS CABALLERO D./Dña. RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

D./Dña. CONCEPCIÓN MORALES VÁLLEZ

En Madrid a veinticuatro de junio de dos mil veinte habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 2 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación 237/2020, formalizado por el/la LETRADO D./Dña. JON ZABALA OTEGUI en nombre y representación de D./Dña. Carolina , contra la sentencia de fecha 28 de noviembre de 2019 dictada por el Juzgado de lo Social nº 02 de Madrid en sus autos número Procedimiento Ordinario 198/2019, seguidos a instancia de D./Dña. Carolina frente a CORPORACION DE RADIO Y TELEVISION ESPAÑOLA SA, en reclamación por Materias laborales individuales, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. D./Dña. RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO: Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

"PRIMERO.- La demandante Dña Carolina presta servicios para la Corporación Radio Televisión Española, S.A., desde el 9/02/2009, categoría de Informadora (Grupo I, D1) en la Dirección de RNE, S.A., en Castilla y León información y contenidos, en virtud de un contrato de interinidad para suplir al trabajador D. Jon durante el tiempo que permanezca como corresponsal de RNE en Jerusalén.(f.41, 126)

SEGUNDO.- El contrato ha sido objeto de modificación parcial a través de cláusulas adicionales en cuatro ocasiones:

-El 1 de septiembre de 2011 al ser el trabajador sustituido nombrado en la Corresponsalía de Pekín.

-El 1 de enero de 2013, al ser el trabajador sustituido nombrado en la Corresponsalía de Londres de RNE.

-El 1 de septiembre de 2014, siendo nombrado e la Corresponsalía de Jerusalén de RNE, nombramiento que se prorrogó el 1 de septiembre de 2015.

-El 1 de septiembre de 2017, siendo nombrado en la Corresponsalía de RTVE en París. (f.42 a 46, 127 a 131)

TERCERO.- Desde el 9/02/2009 la demandante está adscrita en el centro territorial de la empresa en Castilla y León (Valladolid). (f.41 a 46)

CUARTO.- Con anterioridad suscribió con la demandada del 9/01/2008 al 4/06/2008 un contrato de interinidad para sustituir a la trabajadora Dña Elvira , en situación de baja por Incapacidad Temporal, con la categoría de Informadora (Grupo I, D1). (f.39, 40)

QUINTO.- El trabajador D. Jon , se encuentra como trabajador en activo y ha estado ininterrumpidamente de alta en CRTVE, S.A., que es quien le abona su salario desde enero de 2003, siéndole de aplicación el convenio colectivo de CRTVE, S.A., siendo corresponsal de RTVE en diversos destinos en el extranjero. (Interrogatorio de preguntas del representante legal de la demandada)

SEXTO.- Al trabajador sustituido le es de aplicación las previsiones normativas establecidas en la Disposición 3/1991, de 8 de octubre, de la Dirección General de RTVE sobre régimen de corresponsalías y personal adscrito a las corresponsalías de RTVE en países extranjeros y la Norma 6/2014 de 29 de abril, sobre Régimen de Corresponsales y Gestión de Corresponsalías. (f. 133 a 143)

SÉPTIMO.- La Disposición 3/1991, de 8 de octubre, de la Dirección General de RTVE sobre régimen de corresponsalías y personal adscrito a las corresponsalías de RTVE en países extranjeros, en el Capítulo I. Normas Generales, art.1 párrafo segundo dispone: "De conformidad con las previsiones del artículo 13.3 de la vigente Ordenanza laboral de RTVE, los puestos de trabajo de las corresponsalías en el extranjero, no tienen la consideración de puestos de plantilla. Durante su permanencia en las corresponsalías, el personal fijo destinado en las mismas, mantendrá la situación correspondiente a su plantilla de origen".

El art.4 apartado 4º dispone: La remisión a normas de la Ordenanza Laboral o del Convenio Colectivo no podrá ser invocada por el personal ajeno a RTVE para el reconocimiento de la condición de personal fijo, al haber quedado expresamente excluido de la Ordenanza Laboral en aplicación del Artículo 13.3 y por las limitaciones impuestas por el Artículo 35.5 del Estatuto de la Radio y la Televisión para el ingreso en el Ente Público o en cualquiera de sus Sociedades" (f.160 a 169)

OCTAVO.- La Norma 6/2014 de 29 de abril, sobre Régimen de Corresponsales y Gestión de Corresponsalías, en su Capítulo I se refiere al "Régimen laboral de aplicación a los Corresponsales", en art.3 dispone que "El personal fijo o indefinido designado para ocupar un puesto de Corresponsalía mantendrá, durante su permanencia en este destino, reserva de plaza en el puesto de trabajo de origen". (f.145 a 159)

NOVENO.- En la asignación al nuevo destino en Jerusalén el 1/09/2014 y a París el 1/09/2017, en la estipulación primera se dispone que "El titular de dicho puesto, durante su permanencia en este destino mantendrá la reserva de plaza en el puesto de trabajo de origen" (f.140 a 143)

DÉCIMO.- La actora desde el año 2013 realiza tareas de elaboración y edición de noticias, reportajes e informativos, desde enero de 2019 es además editora de informativos; al menos desde octubre 2013 sus desplazamientos son en la ciudad o en la provincia de Valladolid. (f.132)



UNDÉCIMO.- La actora presentó solicitud para la Convocatoria General RTVE 1/2007 para la categoría de Informador, obteniendo una puntuación de 0 puntos sobre 30 en la prueba teórica, no siendo suficiente para pasar a la prueba práctica. (f.170)

DUODÉCIMO.- El acto de conciliación ante el SMAC se celebró el 1/03/2019 con el resultado celebrado sin avenencia. (f. 20)"

TERCERO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: *"DESESTIMO la demanda formulada por Dña. Carolina contra la CORPORACIÓN RADIO TELEVISIÓN ESPAÑOLA, S.A., y absuelvo a la misma de las pretensiones que contra ella se dirigen. "*

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por D./Dña. Carolina , formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO: Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día 6 de mayo de 2020 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El primer motivo de recurso se ampara en la letra b del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social (aunque se invoca la letra c la misma no juega papel alguno en un motivo de revisión de hechos probados) y tiene por objeto revisar los hechos declarados probados en la sentencia de instancia.

En primer lugar se quiere adicionar un texto en el ordinal quinto para dejar constancia en primer lugar del momento en que el trabajador sustituido, D. Jon , accedió a la condición de fijo y su categoría profesional en aquel momento temporal, así como de los diferentes destinos del trabajador sustituido como corresponsal desde 2003, todo lo cual puede considerarse acreditado por los documentos invocados y se puede adicionar a los hechos probados, sin prejuzgar ahora su relevancia en orden al fallo.

En segundo lugar se quiere modificar el ordinal sexto para suprimir en el mismo el inciso que dice que al trabajador le es aplicable la disposición 3/1991 de la Dirección General de RTVE, de manera que no se prejuzgue dicho extremo en los hechos probados, lo cual puede admitirse, al ser materia jurídica y la aplicación o no de dicha disposición puede ser cuestionada por la vía de la letra c del artículo 193, sin perjuicio de que la existencia y contenido de dicha resolución no es objeto de controversia.

En tercer lugar quiere adicionarse dos incisos en el ordinal décimo con el siguiente texto:

"La actora, antes de convertirse en editora, acudía a ruedas de prensa, elaboraba informaciones y reportajes para programas e informativos y presentaba informativos, tareas que todavía realiza en algunos momentos.

Como editora, prepara junto a la jefa de informativos los contenidos de los espacios informativos territoriales a lo largo de toda la mañana, y pone en antena boletines e informativo territorial".

La adición puede ser admitida, cuando menos a efectos dialécticos, ya que resulta del mismo documento tomado en consideración con valor probatorio por el iudex a quo para fijar el hecho probado décimo, tratándose por tanto de reproducir su contenido con mayor precisión y fidelidad.

Finalmente el último punto de revisión de hechos probados se limita a dar por reproducida una parte del contenido del II convenio colectivo de la Corporación RTVE, lo que es totalmente innecesario al tratarse de una norma jurídica publicada en el BOE de 30 de enero de 2014.

SEGUNDO.- El segundo motivo de recurso se ampara en la letra c del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social y denuncia la vulneración de los artículos 15.1.c y 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, 4 del Real Decreto 2720/1998 y 6.4 del Código Civil.

Debemos comenzar por decir, en relación con la alegada falta de reserva de D. Jon de un puesto de trabajo en el centro territorial de Valladolid, que tal alegación ha de ser rechazada, porque pugna con los inmodificados hechos probados, dado que en la sentencia se ha dado por probado que ese era el centro de trabajo de adscripción antes de que en 2003 fuese destinado a puestos de corresponsal en el extranjero y en los ordinales séptimo, octavo y noveno de los hechos probados, no modificados, consta la vigencia de los criterios internos según los cuales los puestos de trabajo de corresponsales no son puestos de plantilla que se tenga derecho a



conservar y se reconoce a los trabajadores que los ocupan la reserva de su puesto de trabajo anterior, reserva que expresamente tiene reconocida el trabajador D. Jon . Por tanto existe tal reserva en este caso, si bien la misma no tiene fundamento en el convenio colectivo de aplicación, sino en criterios internos de la empresa y acuerdos individuales con el trabajador.

Lo que cuestiona jurídicamente en este motivo de recurso es la legalidad de la temporalidad del contrato de sustitución de la trabajadora por cuanto señala que no ocupa el mismo puesto que ocupaba el trabajador sustituido en el centro de trabajo de Valladolid. La falta de identidad del puesto se basa primero y esencialmente en la disimilitud de la categoría profesional reconocida al trabajador en el momento de su contratación (locutor) y la categoría de la trabajadora (informadora). El I Convenio Colectivo para la Corporación RTVE (BOE 28 de noviembre de 2011) regulaba la clasificación profesional en el anexo IX, que decía que "las partes firmantes del I convenio colectivo de la Corporación Radio Televisión Española en materia de "clasificación profesional" han alcanzado el acuerdo de mantener la vigencia de lo dispuesto en estas materias en el XVI convenio colectivo de Radio Televisión Española junto con los acuerdos parciales en esta misma materia que se recogían en los acuerdos parciales del XVII convenio colectivo" y que, "a los efectos de clarificar los términos del citado acuerdo recogido en la disposición transitoria cinco del I Convenio Colectivo de la Corporación Radio Televisión Española, y con el fin de dotar de mayor seguridad jurídica al mismo, éste anexo núm. 9 recoge la normativa paccionada vigente en los textos colectivos señalados en el párrafo anterior que será la de aplicación durante el periodo de negociación del nuevo sistema de clasificación profesional en la Corporación Radio Televisión Española". Siguiendo el esquema del I Convenio, resulta que en el cuadro I del anexo 9 aparecen las categorías del anterior sistema convencional, procedente del XVI convenio de RTVE y las diferentes categorías de locutor del XVI convenio se integran, al igual que otras categorías análogas de la antigua regulación, en la nueva categoría de "informador", según el cuadro II de categorías equivalentes del I convenio colectivo, que es la que tiene reconocida la trabajadora. Nos remitimos al respecto a la sentencia de esta Sala de 26 de febrero de 2020 (suplicación 1398/2019, sección segunda). Por tanto no existe la diferencia de categoría pretendida entre el sustituido y su sustituta. Por otra parte la adición de las tareas que se ha admitido en el ordinal décimo no desvirtúa la clasificación profesional de la trabajadora, ni se aporta razón alguna para ello. Por tanto concluimos que el puesto de trabajo que ocupa la recurrente es el mismo que ocupaba el trabajador sustituido en el centro de trabajo de Valladolid y el motivo es desestimado.

TERCERO.- El tercer motivo de recurso se ampara en la letra c del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social y denuncia la vulneración de los artículos 15.1.c, 4 del Real Decreto 2720/1998, 6.4 del Código Civil, 40.6 del Estatuto de los Trabajadores y cláusula 5º del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio de 1999.

Se alega aquí en primer lugar que de acuerdo con el criterio de esta Sala no cabe en la corporación RTVE la contratación de trabajadores temporales en la modalidad de sustitución sin la suspensión del contrato de trabajo del sustituido, salvo en los supuestos excepcionales de excedencia especial por desempeño de puesto directivo previstos expresamente en el convenio colectivo.

Lo primero que hemos de hacer notar es que el artículo 15.1.c del Estatuto de los Trabajadores simplemente exige que exista una reserva de puesto de trabajo y el artículo 4.1 del Real Decreto 2720/1998 especifica que el derecho a la reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido venga establecida "en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual". La referencia por tanto se hace a un puesto de trabajo que ha quedado vacante y que no puede ser cubierto definitivamente por cuanto existe un trabajador que tiene derecho a volver a ocupar el mismo. No hay exigencia alguna de que la vacante del puesto de trabajo se haya producido por una suspensión del contrato de trabajo del sustituido, sino que basta con que exista un derecho subjetivo de un trabajador al reingreso en el mismo puesto, incluso en base a un acuerdo individual, para que pueda operar su sustitución legítimamente con el contrato de interinidad. En ese sentido esta Sala ha admitido que, sin suponer suspensión del contrato de trabajo, la excedencia especial por ocupar un puesto directivo (en sentido amplio, no en sentido jurídico estricto como contrato de alta dirección) prevista en el convenio colectivo, es un caso que permite la contratación de interinidad por sustitución, debido a la reserva de puesto de quien ocupa tal cargo. Así lo hemos dicho en sentencia de 6 de abril de 2018 (suplicación 1327/2017) o en la de 15 de enero de 2020 (suplicación 1181/2019). En esta última sentencia partimos de la jurisprudencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo que ha establecido que el contrato de interinidad tiene por objeto sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, pendiendo su duración de la reincorporación del sustituido por finalizar el periodo de ejercicio de dicho derecho, pero que dicha definición no permite la inclusión de otras circunstancias en las que no exista obligación de prestar servicios que difieran de aquellas en las que se produce el denominado derecho de reserva del puesto de trabajo, como puede ser, concretamente, la ausencia de un trabajador por vacaciones (sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 30 de octubre de 2019, RCUJ 1070/2017). Pero también dijimos que ello no significa que la reserva del puesto de trabajo solamente se produzca cuando el trabajador sustituido se encuentra en situación de suspensión de contrato,



sino que también dicha reserva opera en aquellos casos en los que el convenio colectivo regula un sistema de provisión de puestos de trabajo que permite destinar a un trabajador de manera temporal a un puesto diferente a aquél que viene ocupando, pero conservando el derecho al reintegro a su puesto de trabajo cuando finalice el destino provisional. En definitiva la configuración de un sistema de relaciones de puestos de trabajo o plantillas orgánicas, con atribución de la titularidad de los mismos a los trabajadores mediante sistemas de provisión reglados y la limitación correspondiente a las facultades de movilidad interna empresarial no deriva en modo alguno de ninguna exigencia legal, pero no está vedado que tal sistema se implante por la vía de la negociación colectiva. Y si un sistema de esta índole está implantado y se regula el derecho al reintegro en el puesto de trabajo de quien es destinado a otro puesto temporalmente, ello significa que aparece, aunque sea por vía convencional, un derecho de reserva de puesto de trabajo que permite el uso del contrato de interinidad. En tales casos la reserva de puesto de trabajo se puede producir aunque el trabajador no haya abandonado la misma empresa, siendo a tales efectos indiferente que el destino temporal a otro puesto de trabajo se produzca por mera movilidad reglada de naturaleza temporal, o bien suponga la suspensión del contrato de trabajo de base y la suscripción de un contrato de trabajo paralelo y temporal para el nuevo puesto, como la normativa regula en el caso de los trabajadores que pasan a desempeñar puestos bajo la relación laboral de alta dirección (artículo 9 del Real Decreto 1382/1985). En principio no aparece obstáculo para que por vía de convenio colectivo o incluso por pacto individual se regule una situación análoga a la prevista en la normativa de alta dirección, aún cuando el puesto de trabajo de destino temporal no tenga tal naturaleza jurídica, puesto que con ello no se produce prima facie ninguna renuncia de derechos ilícita del trabajador.

Ahora bien, en este caso no estamos ante una reserva de puesto dimanante del convenio colectivo de aplicación ni de otros acuerdos colectivos, sino de meros criterios internos de la empresa de alcance colectivo, como los que se recogen en los ordinales séptimo y octavo de los hechos probados, así como de acuerdos individuales con el trabajador (ordinal noveno de los hechos probados). Es cierto que en las invocadas sentencias de otras secciones de esta Sala de 22 de octubre de 2018, recurso 481/2018 y de 29 de marzo de 2019, recurso 1076/2018, se dijo que solamente cabía el uso del contrato de interinidad para la sustitución de trabajadores cuya reserva de puesto de trabajo viniera establecida por el convenio colectivo, pero dicho criterio no es compartido por esta Sección por los siguiente:

a) Primero porque no es compatible con la dicción del artículo 4.1 del Real Decreto 2720/1998, que dice que el derecho a la reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido puede venir establecida "en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual". Ese acuerdo individual puede consistir en el acogimiento del trabajador a una oferta empresarial en virtud de decisión previa de la empresa de alcance colectivo, mientras la misma esté vigente, o bien mediante acuerdo expreso de las partes, verbal o escrito. Y como quiera que en este caso conforme a los hechos probados dicho derecho de reserva de puesto de trabajo está reconocida al trabajador sustituido no aparece la vulneración denunciada de los preceptos legales y reglamentarios que regulan esta modalidad contractual.

b) Y segundo porque el criterio de las sentencias citadas se ampara en una lectura de la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 5 de julio de 2016 (RCUD 84/2015) que resuelve un supuesto diferente, esto es, la sustitución de un trabajador en excedencia voluntaria que no tiene su contrato en suspenso con reserva de puesto de trabajo, sino solamente un "derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa" (artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores). En este caso de los hechos probados lo que resulta es una reserva plena de puesto de trabajo.

Por lo demás y pese a todas las alegaciones, el II convenio colectivo de la corporación RTVE no contiene una regulación más limitativa de esta modalidad contractual, sin que sea relevante lo que pudieran regular convenios anteriores que ya no están vigentes.

Tampoco afecta al derecho el que estemos, en su caso, ante un traslado geográfico, dada la duración del mismo, superando el total de doce meses dentro de tres años (artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores), porque ni siquiera en tal caso existe impedimento alguno al reconocimiento de una reserva de puesto de trabajo por acuerdo individual como derecho del trabajador trasladado. Y a este respecto cabe decir que no hay contradicción con la sentencia de la Sala de lo Social de Valladolid del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 27 de mayo de 2019 (suplicación 705/2019) que se invoca, porque en aquel caso no constaba en los hechos probados que en base a decisión empresarial de efectos colectivos (como las normas que se recogen aquí en los ordinales séptimo y octavo de los hechos probados) o en base a acuerdo individual con el trabajador sustituido (como aquel que se recoge e en ordinal noveno de los presentes hechos probados) se hubiera reconocido a la trabajadora trasladada a Madrid un derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo anterior, quedando reservado contractualmente el mismo. Lo mismo ocurre con la sentencia de esta Sala de 6 de febrero de 2019 (recurso 1243/2018).



CUARTO.- En el mismo motivo de recurso se alega además otra vulneración, que es la de los límites a la temporalidad resultantes de la cláusula 5º del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio de 1999. El texto literal de dicha norma es el siguiente:

"Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva (cláusula 5)

1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;
- b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
- c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

- a) se considerarán "sucesivos";
- b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido".

Para que la norma sea aplicable es preciso que estemos bien ante contratos de trabajo sucesivos, bien ante un contrato de trabajo objeto de renovación (sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de julio de 2014 en los asuntos acumulados C-362/13, C-363/13 y C-407/13, Fiamingo y otros y de 22 de enero de 2020 en el asunto C-177/18, Baldonado Martín). Esto es lo que hemos de examinar en primer lugar.

En este caso el contrato inicial se suscribe en el año 2009 y, conforme al ordinal segundo de los hechos probados, ha sido objeto de renovación en cuatro ocasiones en los años 2011, 2013, 2014 y 2017, con motivo de los nuevos nombramientos del trabajador sustituido para diferentes correspondencias. Dado que el objeto inicial del contrato era la sustitución del trabajador durante su ausencia por un determinado nombramiento, al finalizar el mismo finalizó igualmente su causa y ante un nuevo nombramiento del sustituido para otra correspondencia lo que se hace es novar el contrato de la interina para un nuevo periodo de sustitución. Estamos por tanto ante renovaciones del contrato y es esa pluralidad lo que determina que estemos ante un supuesto que hace que la citada cláusula quinta citada sea de aplicación al caso, lo que no ocurriría si estuviésemos ante un contrato único cuya duración inicial pactada no hubiera sido objeto de renovación alguna.

Esto determina que el Estado español está obligado a introducir medidas para evitar los abusos en la temporalidad en las renovaciones sucesivas, máxime cuando, como se dice, estamos ante una duración acumulada que alcanza los diez años. Esa obligación de introducir medidas, en aplicación de la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio de 1999, tenía un dies ad quem, en el que finalizaba el plazo de incorporación, que era el 10 de julio de 2001. En este caso existe un incumplimiento por el Estado español en relación con las renovaciones de los trabajadores interinos, como claramente ha declarado la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de marzo de 2020 en los asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18, Domingo Sánchez Ruiz y Berta Fernández Álvarez y otras (C-429/18) contra la Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud). Esto es así porque el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores no establece un límite temporal de duración o de número de renovaciones para los contratos de interinidad y por otra parte el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores (que procede, con algunos cambios legislativos posteriores, del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio y tiene como finalidad incorporar la cláusula quinta del acuerdo anexo a la Directiva citada) no es aplicable a las renovaciones contractuales, sino solamente a los encadenamientos contractuales y además, aunque aquí llegásemos a asimilar las renovaciones a contratos de sustitución distintos, del propio texto del mismo artículo se desprende la exclusión de los contratos de interinidad.

El incumplimiento del Estado español respecto a la falta de medidas destinadas a evitar los abusos en los contratos de interinidad, sea por vacante o por sustitución, está declarado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en varias sentencias, y muy clara y específicamente en la de 19 de marzo de 2020 en los asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18, Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez, de manera que puede considerarse una cuestión clara. Además estamos ante una relación vertical, entre una empresa pública estatal y una trabajadora al servicio de la misma, por lo que la Directiva es de aplicación directa.



El Tribunal de Justicia de la Unión Europea en sentencia de 15 de abril de 2008 en el asunto C-268/06, Impact, dictada en Gran Sala dijo lo siguiente:

-Que los Estados miembros de la UE "deben adoptar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por dicha Directiva" y tienen el deber "de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación", que "se imponen a todas las autoridades de los Estados miembros", "incluidas, en su caso, las autoridades en su condición de empleador público".

-Que la Directiva 1999/70 parte de la premisa de que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de relación laboral y, aunque reconoce al mismo tiempo que los contratos de duración determinada son característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones y actividades, concibe la estabilidad en el empleo como un componente primordial de la protección de los trabajadores. El objetivo de la Directiva es imponer límites a la utilización sucesiva de relaciones laborales temporales, considerada fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, obligando a establecer un cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados.

-Que el objetivo de la Directiva consiste en establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada y por ello los Estados miembros están obligados "a adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para alcanzar el objetivo contemplado por dicha Directiva y por el Acuerdo marco, consistente en evitar el recurso abusivo a contratos de duración determinada", obligaciones que les incumben no solamente en su función de intervención legislativa o administrativa, sino también en su condición de empleadores. Y por ello la Directiva se vería privada de su efecto útil si una autoridad de un Estado miembro, actuando como empleador público, pudiera renovar contratos por una duración anormalmente larga (en aquel caso ocho años) en el período comprendido entre la fecha en que expira el plazo de adaptación a la Directiva (10 de julio de 2001) y la fecha de entrada en vigor de la Ley de adaptación a dicha Directiva, con el resultado de privar a los interesados, durante un plazo no razonable, de la posibilidad de acogerse a las medidas adoptadas por el legislador nacional para adaptar el Derecho interno a la cláusula 5 del Acuerdo marco.

Lo que significa es que, a falta de otra medida específica para este caso concreto de encadenamiento de renovaciones, debe aplicarse a los casos de abuso la medida general contra los abusos en el encadenamiento de contratos temporales que el Estado ha decidido aplicar, en este caso el límite temporal derivado del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, que dice que los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Superado este límite, como ocurre en este caso, hay que reconocer el carácter indefinido del contrato y por tanto el recurso debe ser estimado. Entendemos que una vez dictada la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de marzo de 2020 en los asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18, Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez, estamos ante una cuestión clara en lo relativo al incumplimiento del Estado en relación con la falta de medidas contra el abuso en el encadenamiento de contrataciones o renovaciones de los contratos de interinidad, así como en lo relativo a la aplicación directa de la cláusula quinta de la Directiva en relaciones verticales y en lo relativo a que la reparación mínima de la situación pasa por el reconocimiento de la condición de indefinida no fija, si bien lo que no estaría claro en base a dicha sentencia es si con dicho reconocimiento la reparación es suficiente, pero en este caso no se plantea tal cuestión, según se verá. Por tanto no es preciso elevar de nuevo otra reiterativa cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia que, en todo caso, siendo esta sentencia susceptible de recurso de casación por unificación de doctrina ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, podría plantearse por este órgano, especialmente si lo pidiera alguna de las partes en aplicación del artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

El recurso de suplicación por tanto es estimado y en este punto acaba el pronunciamiento que la Sala puede hacer en este supuesto. Es dudoso, dada la naturaleza jurídica de sociedad anónima de la entidad empleadora, aún cuando se trate de una empresa pública estatal, si ese reconocimiento conlleva el reconocimiento de la condición de trabajadora como fija o como indefinida no fija, pero como quiera que sobre esto no se plantea motivo alguno en el recurso ni nada se alega en el escrito de impugnación, pidiéndose solamente que se reconozca el carácter indefinido del contrato, nos limitamos a reconocer tal carácter indefinido sin pronunciamiento alguno sobre la cuestión de la fijez, que queda imprejuizada. Por lo demás en relación con la categoría y la antigüedad que se piden en el suplico de la demanda (al cual hemos de remitirnos ante el



vacío material del suplico del recurso de suplicación), dado que al respecto no se invoca motivo alguno de suplicación, no cabe hacer en esta instancia procesal ningún pronunciamiento ex officio.

VISTOS los preceptos legales citados y los demás de general y pertinente aplicación al caso,

FALLAMOS

Estimar el recurso de suplicación interpuesto por el letrado D. Jon Zabala Otegui en nombre y representación de D^a Carolina contra la sentencia de 28 de noviembre de 2019 del Juzgado de lo Social número 2 de Madrid, en los autos número 198/2019. Revocamos el fallo de la misma y, en su lugar, estimamos la demanda presentada y declaramos el carácter indefinido del contrato de la recurrente con la Corporación de Radio y Televisión Española S.A. Sin costas.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador ,causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Publico de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2827-0000-00-0237-20 que esta sección tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martinez Campos, 35; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art.230.1 L.R.J.S).

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2827-0000-00-0237-20.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

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