



Roj: **STSJ CLM 1894/2017 - ECLI:ES:TSJCLM:2017:1894**

Id Cendoj: **02003340012017100754**

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

Sede: **Albacete**

Sección: **1**

Fecha: **12/07/2017**

Nº de Recurso: **623/2017**

Nº de Resolución: **1010/2017**

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **ISIDRO MARIANO SAIZ DE MARCO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) - 02071 ALBACETE

**Tfno:** 967 596 714

**Fax:** 967 596 569

**NIG:** 19130 44 4 2014 0100461

Equipo/usuario: 4

Modelo: 402250

**RSU RECURSO SUPPLICACION 0000623 /2017**

Procedimiento origen: DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000116 /2014

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

**RECURRENTE/S D/ña** Lorenza

**ABOGADO/A:** JUAN ARMANDO MONGE GOMEZ

**PROCURADOR:** CARIDAD ALMANSA NUEDA

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**RECURRIDO/S D/ña:** JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA DELEGACION PROVINCIAL DE BIENE

**ABOGADO/A:** LETRADO DE LA COMUNIDAD

PROCURADOR:

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA-LA MANCHA**

**SALA DE LO SOCIAL-SECCIÓN 001** (C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) - 02071 ALBACETE)

**RECURSO SUPPLICACION Nº 623/17**

Recurrente/s: Lorenza . PROCURADORA CARIDAD ALMANSA NUEDA. ABOGADO JUAN ARMANDO MONGE GÓMEZ

Recurrido/s: CONSEJERIA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES DE LA JCCLM

**Magistrado/a Ponente:** Ilmo. Sr. D. ISIDRO MARIANO SAIZ DE MARCO.

**ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS**

D. PEDRO LIBRÁN SAÍNZ DE BARANDA



PRESIDENTE

D. JESÚS RENTERO JOVER

D. ISIDRO MARIANO SAIZ MARCO

D<sup>a</sup> MARIA DEL CARMEN PIQUERAS PIQUERAS

En Albacete, a doce de julio de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, compuesta por los Iltmos. Sres. Magistrados citados al margen, y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

### **SENTENCIA nº 1010/17**

En el Recurso de Suplicación número 623/17, interpuesto por D<sup>a</sup> Lorenza , contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Guadalajara, de fecha dos de noviembre de dos mil dieciséis , en los autos número 116/14, sobre Despido, siendo recurrido CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA.

Es Ponente el Iltmo. Sr. Magistrado D. ISIDRO MARIANO SAIZ MARCO.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO** .- Que la Sentencia recurrida dice en su parte dispositiva: FALLO: **Desestimola demanda** formulada por D<sup>a</sup>. Lorenza , frente a la **CONSEJERIA DE EDUCACION, CULTURA Y DEPORTES, DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA** , a la que absuelvo de la pretensión deducida en su contra por la parte actora.

**SEGUNDO** .- Que en dicha Sentencia se declaran probados los siguientes Hechos:

1º.- Que la parte actora D<sup>a</sup>. Lorenza , con DNI nº NUM000 , suscribió con el Ministerio de Educación y Ciencia (previamente a las transferencias en materia educativa), un contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de trabajo. Estando actualmente ese puesto de trabajo vacante, razón por la que su vigencia se dio por finalizada en fecha 31-12-2013, al incorporarse un trabajador, personal laboral fijo de la administración demandada, que debido a la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de Personal Laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, efectuada por Orden de 18/12/2013, de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas, vio suprimido su puesto de trabajo con fecha 1 de enero de 2014, optando de acuerdo con las previsiones establecidas en el VII Convenio Colectivo , por ser adscrito con carácter definitivo al código del puesto de trabajo ocupada por la demandante.

2º.- Que en fecha a13 de diciembre de 2013, se recibió en el Servicio Periférico de la demandada, un correo electrónico del jefe de servicio de personal de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, Eloy , en que, a su vez, reenviaba al recibido por el procedente de Florentino , jefe de servicio de ordenación de personal de la Consejería de Administraciones Públicas y Justicia , que remitía la relación definitiva de personal afectado por la modificación de RPT de Fomento ,( enviada por Crescencia (jefa de Servicio de Personal de la Consejería de Fomento ),derivada del Plan de Recursos Humanos de las Brigadas de carreteras, Laboratorios y Talleres. Este personal pasaría a Educación con fecha 1 de enero de 2014. En el caso de Justino , permanecería en Fomento hasta el 1 de septiembre, fecha de comienzo del curso escolar, siempre que haya superado el correspondiente curso de formación. Comunicándose los nombres de los cuatro trabajadores que habían aceptado puesto en la Consejería de Educación, cual habían sido esos puestos y la fecha que deberían adscribirlos a los mismos. Comunicándose que habían optado, D. Justino , optado por su adscripción en el código 1258, ATE en el IES Molina de Aragón, y D. Onesimo , por su adscripción en el código 1288, personal de limpieza en el IES Molina DE Aragón, siendo la fecha de efectos para adscribir a este trabajador, de 1 de enero de 2014. Habiendo optado, D. Vidal , por su adscripción en el código 1288, personal de limpieza en el IES Molina de Aragón, siendo la fecha de efectos para su adscripción la de 1 de enero de 2014, y D. Jesus Miguel , por su adscripción en el código 1288, personal de limpieza en el IES Molina de Aragón.

Teniendo la demandante, una antigüedad de 15 de noviembre de 1994, se encontraba entre las tres trabajadoras a cesar, con fecha 31 de diciembre de 2013, para poder adscribir a los tres trabajadores de Fomento que habían de ser adscritos a estos puestos.

3º.- Que se ha agotado, sin éxito, la Vía Previa Administrativa.



4º.- Que la actora es Miembro del Comité de Empresa, ni Delegada de Personal.

5º.- Que la demandante, en el Acto de Juicio, desistió de su petición de nulidad.

6º.- Que es de aplicación el VII Convenio Colectivo del personal laboral de la JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA.

7º.- Acciona el demandante a fin de que se dicte sentencia, declarando que su cese es constitutivo de despido, el cual ha de ser declarado improcedente, con las consecuencias legales a ello inherente.

**TERCERO** .- Que, en tiempo y forma, se formuló Recurso de Suplicación contra la anterior Sentencia, en base a los motivos que en el mismo constan.

Dicho Recurso ha sido impugnado de contrario.

Elevadas las actuaciones a este Tribunal, se dispuso el pase al Ponente para su examen y resolución.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Se interpone recurso de suplicación por la actora frente a sentencia del juzgado de lo social número 1 de Guadalajara por la que se desestimó su demanda por despido frente a la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

La sentencia recurrida declara probado que la actora fue contratada el 15 noviembre 1994 por el Ministerio de Educación y Ciencia (previamente a la transferencia de las competencias en materia educativa a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha).

Dicha contratación se hizo para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Con efectos de 31 diciembre 2013 la actora fue cesada al incorporarse -al puesto que ésta ocupaba- otro trabajador, personal laboral fijo de la Administración demandada, quien, debido a la modificación de la relación de puestos de trabajo del personal laboral de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha efectuada por Orden de 18 diciembre 2013 (de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas), vio suprimido su puesto de trabajo con efectos de 1 enero 2014, habiendo optado dicho trabajador (con arreglo a lo establecido en el VII convenio colectivo) por ser adscrito con carácter definitivo al puesto ocupado por la demandante.

Se señala asimismo en la sentencia recurrida que, como consecuencia de la modificación de la relación de puestos de trabajo efectuada por Orden de 18 diciembre 2013, cuatro trabajadores aceptaron puestos de trabajo en la Consejería de Educación, Cultura y Deportes.

Como consecuencia de ello, se procedió en la forma dispuesta por el artículo 29-3-1 del VII convenio colectivo de la entidad demandada, efectuándose los ceses por el orden establecido, siendo que, con arreglo a ello, uno de los trabajadores afectados por la modificación de la relación de puestos de trabajo pasó a desempeñar el puesto laboral ocupado por la actora.

SEGUNDO.- Como primer motivo de recurso, por la vía del apartado c) del artículo 193 de la Ley procesal laboral se alega infracción de los artículos 15, 49-1-b), 51, 52, 53 y 56 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los artículos 4 y 8 del real decreto 2780/1998, así como con el "IV convenio colectivo para el personal laboral del Ministerio de Educación y Ciencia" publicado en el BOE de 12 noviembre 1991, así como con los artículos 9, 34, 39, 52-1-g) y 52-3 del "VII convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha" y artículos 47 de la Ley 4/2011 del Empleo Público de Castilla-La Mancha y 60-7 y 69 del Estatuto Básico del Empleo Público.

Básicamente lo que se señala en el motivo es que la trabajadora demandante fue contratada en su día mediante un contrato de interinidad por vacante, en el que se establecía que su objeto era la cobertura de la plaza hasta que el puesto fuese definitivamente cubierto a través de los sistemas de provisión de vacantes contemplados en el convenio colectivo.

Sobre estas bases, considera la parte actora que no se ha producido la causa prevista para la extinción de su contrato de trabajo, pues no ha tenido lugar la cobertura reglamentaria de la plaza, toda vez que lo ocurrido (cese por incorporarse a su puesto un trabajador fijo que -a raíz de la modificación de la relación de puestos de trabajo- vio suprimido su puesto, solicitando ser adscrito al puesto ocupado por la demandante) no tiene previsión legal ni en el convenio colectivo del Ministerio de Educación y Ciencia que estaba en vigor en la fecha de contratación de la actora ni tampoco en el convenio colectivo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha vigente a la fecha de su cese, sino que trae causa de un Plan de Recursos Humanos contemplado en el artículo 9-4 de este último convenio, pero que en modo alguno equivaldría a la cobertura reglamentaria de la



plaza ni supondría un procedimiento de pública concurrencia para proveer la plaza por alguno de los sistemas selectivos de personal laboral fijo.

Por otro lado, se considera que, al no hallar cobertura en la causa extintiva prevista por el contrato de trabajo y por la propia normativa laboral reguladora del contrato de interinidad, la entidad demandada debería haber acudido, en su caso, al cese por causas objetivas previsto en el artículo 52-c) del Estatuto de los Trabajadores, cumpliendo con las exigencias formales del artículo 53 del mismo texto legal -incluida la puesta a disposición de la indemnización legal-, lo que en modo alguno hizo, por lo que en definitiva debería declararse la improcedencia del despido.

Pues bien, el cese de la actora tiene su origen en la aprobación por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de un Plan de Recursos Humanos que encuentra encaje en el artículo 9-4 del convenio colectivo de dicha entidad, en que se prevé que los planes de recursos humanos (encaminados a obtener el adecuado dimensionamiento, distribución y capacitación de la plantilla) pueden acordar la modificación de la estructura organizativa y de puestos de trabajo, incluyendo creación, redistribución y amortización de plazas, reasignación de efectivos de personal, medidas de movilidad y otras.

De resultas de ello, y conforme al apartado 6 de dicho precepto convencional, los trabajadores fijos cuyos puestos de trabajo fueron objeto de supresión debían ser destinados a otros puestos laborales.

Esto afectó a varios trabajadores, entre ellos a aquél que solicitó ocupar el puesto de trabajo que interinamente desempeñaba la demandante.

La sentencia recurrida señala que, en el caso de la actora y en relación con su cese, para determinar que debía ser precisamente su puesto de trabajo el que se cubriese (con la consiguiente extinción de su relación laboral), se procedió con arreglo a lo dispuesto en el artículo 29-3-1 del convenio colectivo.

Dicho precepto convencional dispone lo siguiente:

*"Artículo 29. Plazos de incorporación.*

*1. El personal laboral al que le haya sido adjudicado un puesto de trabajo mediante la participación en el concurso cesa en el puesto anterior el día siguiente al de la publicación de la resolución de la convocatoria en el DOCM y deberá incorporarse en el puesto adjudicado el día siguiente al de dicho cese ...*

*3. En el caso de existencia de personal laboral temporal en el mismo código de puesto de trabajo los ceses se efectuarán sucesivamente, y por este orden, de conformidad con los siguientes criterios:*

*1º. Mayor antigüedad en el puesto de trabajo. En el supuesto de modificación de un contrato de trabajo de interinidad por sustitución a interinidad por vacante, la fecha de antigüedad a tener en cuenta será la correspondiente al último contrato de trabajo suscrito.*

*2º. Menor edad."*

Este precepto convencional hay que ponerlo en relación con el art. 23 del mismo convenio colectivo, según el cual:

*"Artículo 23. Provisión de vacantes.*

*1. La provisión de los puestos de trabajo vacantes reservados al personal laboral fijo, excepto los suspensos firmes, se realizará:*

*A petición propia, a través de alguno de los siguientes sistemas:*

- Concurso de traslados.*
- Libre designación.*
- Ingreso de personal laboral de otras Administraciones Públicas.*
- Permutas.*
- Traslado por motivos de salud.*

*Mediante cualquier otro procedimiento previsto en el articulado del presente convenio colectivo".*

Por tanto, es de apreciar que el tan citado convenio colectivo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha contempla la aplicación de estas especificaciones, no solamente para los supuestos de provisión definitiva de las plazas laborales (interinamente ocupadas) por concurso, sino también cuando dicha cobertura o provisión definitiva tenga lugar " mediante cualquier otro procedimiento previsto en el articulado del presente convenio colectivo". Y entre esos procedimientos está incluido, conforme al art. 9 del convenio colectivo (que



es transcrito por la sentencia recurrida en su Fundamento de Derecho Tercero), apartado 4, las modificaciones por "planes de recursos humanos".

Por otro lado, la regulación del contrato de interinidad se contiene en el art. 15-1-c) del Estatuto de los Trabajadores (" *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* "), así como en el artículo 4 del Real Decreto 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), a cuyo tenor:

*"1. El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.*

*El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.*

*2. El contrato de interinidad tendrá el siguiente régimen jurídico:*

*a) El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.*

*En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.*

*b) La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.*

*En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.*

*En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.*

*3. También se regirá por las disposiciones establecidas para el contrato de interinidad el celebrado para sustituir a un trabajador autónomo, a un socio trabajador o a un socio de trabajo de una sociedad cooperativa en el supuesto de riesgo durante el embarazo o en los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente".*

En el presente caso, es cierto que la prestación de servicios de la actora como trabajadora interina se ha extendido durante un tiempo absolutamente desmesurado (desde el año 1994).

Sin embargo, ello no determina que la naturaleza de la relación jurídica dejase de ser de carácter interino: esto es, hasta tanto se produjese la cobertura de esa plaza laboral por alguno de los mecanismos o medios admitidos en Derecho para la provisión definitiva de las plazas de empleo público en la Administración empleadora.

La prolongación de esa situación de interinidad no determina que la relación laboral cambie su naturaleza y se convierta en fija ni indefinida.

El hecho de que no se haya proveído o cubierto con anterioridad la plaza laboral interinamente ocupada por la actora, si bien en principio parece deberse a incumplimiento por la Administración competente de sus obligaciones en orden a la puntual convocatoria de plazas mediante ofertas anuales de empleo público, no implica que la relación laboral tenga que considerarse por tiempo indefinido (ni desde luego permite la adquisición de "fijeza" o "titularidad" de la plaza), y ello sin perjuicio de otras consecuencias que serán examinadas en los siguientes motivos de recurso.

En consecuencia, se desestima el motivo.

TERCERO.- Como segundo motivo de recurso, igualmente por la vía del apartado c) del artículo 193 de la Ley procesal laboral se alega inaplicación por la sentencia recurrida de la doctrina sentada por sentencia del Tribunal Supremo de 24 junio 2014, recaída en recurso 217/2013, que entiende que la simple amortización de una plaza vacante ocupada por un trabajador indefinido no fijo o por uno con contrato de interinidad por vacante no conlleva la extinción de los contratos de trabajo sin necesidad de acudir al procedimiento previsto en los artículos 51 y 52-c) del Estatuto de los Trabajadores.



Esta sentencia del Tribunal Supremo invocada en el motivo señala que *"Estamos ante un contrato temporal que por causa de la amortización de la plaza objeto del mismo se extingue antes de que llegue el término pactado.*

*Dejando a un lado la procedencia de la amortización, dado que el control de la validez de la nueva R.P.T. corresponde en principio a la jurisdicción contencioso administrativa, lo cierto es que nos encontramos ante un acto de la empleadora que supone la extinción de un contrato temporal antes de que llegue su vencimiento, lo que supone un perjuicio para la otra parte que ve truncadas sus expectativas de empleo, incluso de ganar en concurso la plaza que ocupa.*

*Ese daño debe ser indemnizado, lo que en nuestro derecho del trabajo se hace mediante el abono de las indemnizaciones tasadas que se establecen para cada caso los artículo 51 , 52 y 56 del E.T . y en los procedimientos establecidos al efecto, pues debe recordarse que, conforme a los artículos 7 y 11 del EBEP la legislación laboral es aplicable al personal laboral de las Administraciones Públicas.*

*Por ello, cabe concluir que el penúltimo párrafo del art. 51-1 del E.T . en cuanto parece excluir del cómputo para la determinación de la existencia de despido colectivo a los contratos temporales del artículo 49-1-c) del mismo texto legal , sólo se refiere a los contratos que finalizan por la "expiración del tiempo convenido", pero no a los que finalizan antes de que llegue su término cual acaece en los supuestos de amortización de vacantes ocupadas interinamente.*

*Esta solución la avala la literalidad del artículo 35-2 del R.D. 1483/2012 de 29 de octubre , que a efectos de determinar el número de extinciones contractuales cuya superación conlleva la existencia de un despido colectivo y de seguir los trámites del artículo 51 del E.T . y del procedimiento regulado en los artículos 37 y siguientes del R.D. citado dispone que "se incluirá a la totalidad del personal laboral contratado en el ámbito correspondiente".*

*Igualmente avala esta conclusión el art. 1 de la Directiva 98/59 de la CE, sobre despidos colectivos que impone su aplicación a los contratos temporales que se extingan antes de llegar a su término.*

*Las precedentes consideraciones, llevan a rectificar la doctrina sentada en las sentencias de esta Sala que se han citado en el apartado 2 de este fundamento de derecho tercero, al entender que la simple amortización de una plaza vacante, ocupada por un trabajador indefinido no fijo o por uno con contrato de interinidad por vacante, no conlleva la extinción de los contratos sin necesidad de acudir al procedimiento previsto en los artículos 51 y 52-c) del E.T .*

*Ello, incluso, cuando se haya aprobado una nueva R.P.T., supuesto en el que, sin perjuicio del valor probatorio que la nueva R.P.T. tenga para acreditar la concurrencia de las causas económicas, organizativas y demás que puedan justificar la extinción, deberán seguirse los procedimientos de extinción previstos en esos preceptos".*

Sin embargo, la doctrina jurisprudencial que se expone en la sentencia del Tribunal Supremo que acaba de transcribirse no resulta aplicable en el presente supuesto, toda vez que aquí no se ha producido la amortización de la plaza laboral que interinamente ocupaba la actora, sino que la plaza amortizada (a virtud de un plan de empleo o de recursos humanos previsto en el artículo 9-4 del convenio colectivo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha) ha sido la plaza de otro trabajador, quien, a raíz de esa amortización de su plaza, ha solicitado pasar a desempeñar la plaza o puesto que interinamente venía ocupando la demandante.

En consecuencia, se desestima el motivo.

CUARTO.- Como tercer motivo de recurso, igualmente por la vía del apartado c) del artículo 193 de la Ley procesal laboral , se alega infracción del artículo 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil por no haberse pronunciado la sentencia recurrida sobre la petición subsidiaria formulada por la parte actora, quien el día de la vista puso en conocimiento del juzgado la nueva doctrina emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la sentencia recaída en el asunto "**Diego Porras**".

Pues bien, ha de señalarse que, también con posterioridad a dictarse la sentencia de instancia, el Tribunal Supremo se ha pronunciado -en unificación de doctrina- en relación con las extinciones contractuales por cobertura de la plaza laboral que venía desempeñando el personal interino. La consecuencia jurídica e indemnizatoria es finalmente la misma a que se llegaría en aplicación de la referida doctrina del Tribunal europeo.

Concretamente la sentencia del Tribunal Supremo de 12 mayo 2017, recaída en Recurso 1717/2015 , señala que:

*"La cuestión litigiosa, en supuesto similar, ha sido sometida a consideración de esta Sala IV/ TS, resuelta por el Pleno de la misma, en sentencia de 28 de marzo de 2017 (rcud. 1664/2015 ). En la citada sentencia se contiene el siguiente razonamiento:...*



El art. 49.1 c) ET establece que el contrato de trabajo se extinguirá por «expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato». Y añade que «A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación».

La norma se completa con la Disp. Trans. 13ª ET en cuanto a la aplicación temporal en función de la fecha de contratación..."

La norma resulta también de aplicación a los trabajadores indefinidos no fijos de la Administración que son cesados por ocupación reglamentaria de la vacante, pues esa solución resulta perfectamente adecuada a la interpretación de la mismas y, además, es acorde con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

En concreto en el ATJUE de 11 diciembre 2014 (Asunto León Medialdea v. Ayuntamiento de Huétor Vega, C-86/149), que da respuesta a una cuestión prejudicial española, se deja patente que los denominados trabajadores indefinidos no fijos se hallan incluidos en el marco de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. Además, el TJUE pone de relieve que es contraria a la Directiva una normativa nacional que no incluya ninguna medida efectiva para sancionar los abusos (en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo marco) resultantes del uso de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público. Dado que la medida efectiva puede consistir en una indemnización y que el Ordenamiento jurídico interno español contiene ya ese mecanismo en el art. 49.1 c) ET, ninguna justificación podría aceptarse para excluir la indicada indemnización por la mera circunstancia hallarnos ante relaciones de trabajo que se desarrollan del sector público.

La aplicación de la anterior doctrina al presente caso nos llevaría a estimar el recurso del Abogado del Estado, como hemos hecho en supuestos anteriores. No obstante, un examen más profundo de la cuestión, nos obliga a replantearnos la cuestión relativa a la cuantía indemnizatoria que procede en estos casos y a fijar un nuevo criterio cuantitativo con base en las siguientes razones:

Primera. Porque la figura del indefinido no fijo, aunque es una creación jurisprudencial, ya es recogida en la Ley, el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por RDL 5/2015, de 30 de octubre, cuyos artículos 8 y 11-1 nos muestran que la norma diferencia al personal laboral en función de la duración de su contrato en fijo, por tiempo indefinido o temporal, pues en otro caso no habría empleado el vocablo indefinido y sólo habría distinguido entre fijos y temporales, lo que conlleva que el personal indefinido no sea equiparable al temporal.

Segunda. Porque el origen de la figura del personal indefinido, no fijo, se encuentra en un uso abusivo de la contratación temporal por parte de algún órgano administrativo. Cuando ese uso abusivo de la contratación temporal se lleva a cabo por empresas privadas el contrato se convierte en fijo, ( art. 15, números 3 y 5, del ET ), pero cuando lo hace la Administración, como el acceso a la función pública y a un empleo público en general debe hacerse con escrupuloso respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad ( artículos 103 de la Constitución y 9-2, 11-2, 55, 70 y demás concordantes del Estatuto Básico del Empleado Público), no puede imponerse esa novación sancionadora de la relación jurídica, por cuanto se facilitaría, igualmente, un acceso fraudulento a un empleo público, al eludirse la aplicación de las normas que velan por el acceso a esos puestos funcionariales y laborales, mediante concursos públicos en los que se respeten los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Tercera. Porque, cual se deriva de lo señalado, la figura jurídica del contrato indefinido-no fijo es diferente del contratado temporal y del fijo, lo que plantea el problema de cuál debe ser la indemnización que le corresponda por la rescisión de su contrato por la cobertura reglamentaria de la plaza ocupada, por cuanto, al no tratarse de un contrato temporal, parece insuficiente la que hasta ahora le hemos venido reconociendo con base en el art. 49-1-c) del ET, pues, dadas las causas que han motivado la creación de esta institución, parece necesario reforzar la cuantía de la indemnización y reconocer una superior a la establecida para la terminación de los contratos temporales, pues el vacío normativo al respecto no justifica, sin más, la equiparación del trabajador indefinido-no fijo a temporal como hemos venido haciendo.

Cuarta. Tal como hemos señalado, la ausencia de un régimen jurídico propio del contrato indefinido no fijo, que el EBEP se ha limitado a reconocer sin establecer la pertinente regulación de sus elementos esenciales - en este caso, el régimen extintivo- obliga a la Sala a resolver el debate planteado en torno a la indemnización derivada de la extinción de tal contrato, cuando la misma se produce por la cobertura reglamentaria de la plaza.

En este sentido, acudiendo a supuestos comparables, es acogible la indemnización de veinte días por año de servicio, con límite de doce mensualidades, que establece el artículo 53.1-b) del ET en relación a los apartados c) y e) del artículo 52 del mismo texto legal para los supuestos de extinciones contractuales por causas objetivas.



*La equiparación no se hace porque la situación sea encajable exactamente en alguno de los supuestos de extinción contractual que el referido artículo 52 ET contempla, por cuanto que ese encaje sería complejo, sino porque en definitiva la extinción aquí contemplada podría ser asimilable a las que el legislador considera como circunstancias objetivas que permiten la extinción indemnizada del contrato".*

Por consiguiente, al haberse extinguido el contrato de interinidad de la actora por cobertura de la plaza que ocupaba mediante un sistema de provisión admisible en Derecho (que ha dado lugar a que dicha plaza laboral haya pasado a ser ocupada por personal fijo), debe concluirse, en aplicación de la referida doctrina jurisprudencial unificada de nuestro Tribunal Supremo, que a la demandante le asiste derecho a percibir una indemnización *"de veinte días por año de servicio, con límite de doce mensualidades, que establece el artículo 53.1- b) del ET en relación a los apartados c ) y e) del artículo 52 del mismo texto legal para los supuestos de extinciones contractuales por causas objetivas"*.

Para cuantificar dicha indemnización acudimos a la tabla informática de cálculo aritmético disponible en la página web del Consejo General del Poder Judicial, ajustada a las referidas previsiones legales.

Se parte, a tal fin, de una antigüedad laboral de 15 noviembre 1994 (fijada en el incuestionado Hecho Probado Segundo de la sentencia recurrida) y de un salario diario (no controvertido) de 1520,35 (salario mensual prorrateado) X 12 meses : 365 días = 49,99 euros diarios.

De ello resulta:

*Fecha de inicio: 15/11/1994*

*Fecha de finalización: 31/12/2013*

*Número de días: 6987*

*Número de meses: 230*

*Salario bruto: diario*

*Importe: 49,99*

*Sueldo diario: 49,99*

*EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS PROCEDENTE Y TRABAJADOR INDEFINIDO NO FIJO - Sueldo diario x meses x 20 / 12: 17.996,40 (Tope máximo legal)*

Procede, por tanto, estimar en tales términos el recurso de suplicación.

QUINTO.- Conforme al artículo 235-1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, *" La sentencia impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto cuando goce del beneficio de justicia gratuita o cuando se trate de sindicatos, o de funcionarios públicos o personal estatutario que deban ejercitar sus derechos como empleados públicos ante el orden social.*

*Las costas comprenderán los honorarios del abogado o del graduado social colegiado de la parte contraria que hubiera actuado en el recurso en defensa o en representación técnica de la parte, sin que la atribución en las costas de dichos honorarios puedan superar la cantidad de mil doscientos euros en recurso de suplicación... "*

En el presente caso, al haber prosperado el recurso de suplicación no procede imposición de costas.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

## FALLAMOS

Que debemos estimar y estimamos parcialmente el recurso de suplicación formulado por doña Lorenza frente a la sentencia dictada por el juzgado de lo social nº 1 de Guadalajara de fecha 2 de noviembre de 2016 , en autos nº 116/2014 de dicho juzgado, siendo parte recurrida la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en materia de Despido.

En consecuencia, revocamos parcialmente la sentencia de instancia. Y en su lugar, declarando ajustado a Derecho el cese de la actora en su relación laboral de interinidad producido con efectos de 31 de diciembre de 2013, condenamos a la entidad demandada a abonar a la demandante, en concepto de indemnización por dicha extinción de su relación laboral, la cantidad de 17.996,40 euros (DIECISIETE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS EUROS CON CUARENTA CÉNTIMOS).

Sin imposición de costas.





Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe **RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA**, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los **DIEZ DIAS** siguientes a su notificación, durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social . La **consignación del importe de la condena**, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la Cuenta Corriente número **ES55 00493569 9200 0500 1274** que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Albacete, tiene abierta en el BANCO SANTANDER, sita en Albacete, C/ Marqués de Molíns nº 13, indicando el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso, y si es posible, el NIF/ CIF, así como el beneficiario (Sala de lo Social) y el concepto (cuenta expediente) **0044 0000 66 0623 17**, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como **depósito** la cantidad de **SEISCIENTOS EUROS (600,00 €)**, conforme al artículo 229 de citada Ley , que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

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