



Roj: **STSJ CL 151/2018 - ECLI:ES:TSJCL:2018:151**

Id Cendoj: **09059340012018100006**

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

Sede: **Burgos**

Sección: **1**

Fecha: **17/01/2018**

Nº de Recurso: **756/2017**

Nº de Resolución: **8/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **CARLOS JOSE COSME MARTINEZ TORAL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CASTILLA-LEON SALA SOCIAL 1

BURGOS

SENTENCIA: 00008/2018

RECURSO DE SUPPLICACION Num.: 756/2017

Ponente Ilmo. Sr. D. Carlos Martínez Toral

Secretaría de Sala: Sra. Carrero Rodríguez

SALA DE LO SOCIAL

**DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE
CASTILLA Y LEÓN.- BURGOS**

SENTENCIA N°: 8/2018

Señores:

Ilma. Sra. D^a. María José Renedo Juárez

Presidenta

Ilmo. Sr. D. Carlos Martínez Toral

Magistrado

Ilma. Sra. D^a. Raquel Vicente Andrés

Magistrada

En la ciudad de Burgos, a diecisiete de Enero de dos mil dieciocho.

En el recurso de Suplicación número **756/2017** interpuesto por **CONSEJERIA DE EDUCACIÓN Y CULTURA DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**, frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Segovia, en autos número 384/2017 seguidos a instancia de **DOÑA María Rosa**, contra la recurrente, en reclamación sobre Despido. Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. Don **Carlos Martínez Toral** que expresa el parecer de la Sala.

AN TECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En el Juzgado de lo Social de referencia, tuvo entrada demanda suscrita por la parte actora en la que solicita se dicte sentencia en los términos que figuran en el suplico de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el oportuno juicio oral, se dictó sentencia con fecha 17 de Noviembre de 2017 cuya parte dispositiva dice: "FALLO.- Que, **DESESTIMO** la demanda por **DESPIDO** promovida por D^{ña}. María Rosa contra la CONSEJERIA DE EDUCACION Y CULTURA DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, y absuelvo a la Administración demandada de las pretensiones deducidas en este proceso en su contra, **DECLARANDO** el derecho de la



parte actora a percibir una indemnización por finalización del contrato temporal, por importe de 1.303,08 €, **CONDENANDO** a la Administración demandada a su inmediato abono."

SEGUNDO .- En dicha sentencia, y como hechos probados, se declaraban los siguientes: **PRIMERO** .- Dña. María Rosa ha venido prestando sus servicios por cuenta de la Consejería de Educación, dependiente de la Junta de Castilla y León, desde el 9 de diciembre de 2015, con la categoría profesional de personal de servicios, personal laboral grupo 5, en el IES Peñalara de San Ildefonso (Segovia), percibiendo un salario mensual de 1.234,64 euros, con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias, con jornada completa. (Los recibos de salario obrantes en el expediente se dan por reproducidos). **SEGUNDO** .- La relación laboral se formalizó mediante la suscripción, el 2 de diciembre de 2015, de un contrato de trabajo de duración determinada, de interinidad, al amparo del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, en el cual se pactó que el contrato de duración determinada se concierta para sustituir a trabajadora con reserva de puesto de trabajo por incapacidad temporal, con nº RPT NUM000, y hasta su reincorporación o cobertura definitiva o amortización reglamentaria. (El contrato de trabajo se da por reproducido). **TERCERO** .- Con fecha 13 de junio de 2017, se extinguió la relación laboral de la actora, por finalización del contrato. **CUARTO** .- Es de aplicación el III Convenio colectivo para el personal laboral de la comunidad autónoma de Castilla y León y organismos autónomos dependientes de ésta. **QUINTO** .- La actora no ostenta ni ha ostentado en el año anterior la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores. **SEXTO** .- La Sala IV del TS dictó Auto en fecha 25 de octubre de 2017 elevando petición de decisión prejudicial al TJUE, que aquí se da por reproducida.

TERCERO .- Contra dicha sentencia, interpuso recurso de Suplicación la Junta de Castilla y León siendo impugnado por Doña María Rosa. Elevados los autos a este Tribunal y comunicada a las partes la designación del Ponente, le fueron, a éste, pasados los autos para su examen y resolución por la Sala.

CUARTO .- En la resolución del presente recurso se han observado, en sustancia, las prescripciones legales vigentes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: Frente a la sentencia de instancia, que ha estimado la pretensión de la demanda, relativa a una indemnización de 20 días por la extinción del contrato de trabajo, se recurre en Suplicación por la representación de la demandada, con un único motivo de recurso, con amparo en el Art. 193 c) LRJS, denunciando infracción del Art. 53.1.b) ET, entendiéndose que la indemnización procedente, en relación con el Art. 49.1.c) ET, debería establecerse en 12 días por año de servicio en vez de la concedida en la sentencia de instancia de 20 días.

SEGUNDO: En cuanto a ello, esta Sala ya ha tenido ocasión de pronunciarse en supuesto similar al presente, entre otros, en R. 321/2017, en el sentido: "Se recurre por el actor-que tenía suscrito un contrato de trabajo por interinidad para sustitución de otra compañera con derecho de reserva de puesto de trabajo-que se encuentra en IT cuando es cesado en su puesto de trabajo el mismo día en que se le comunica al amparo del Art 49.1.c) ET. E interesa la declaración de improcedencia por ausencia de las causas en la comunicación.

Es reiterada la Jurisprudencia que declara que para la extinción de un contrato al amparo del Art 49.1.c) del ET basta con la denuncia de la no continuación en el puesto de trabajo por expirar la causa para la que fue contratado. En el presente procedimiento nos encontramos con que desaparece la causa de reserva de puesto de trabajo del trabajador a quien sustituye por interinidad el actor.

El TS ya ha abordado, sentando doctrina y estableciendo criterios a los que se debe estar con relación con las consecuencias del cese de los trabajadores indefinidos no fijos del sector público, habiéndose resuelto que corresponde el abono de la indemnización al Art. 49-1- c) del ET en sentencia de 28-3-2017 y 2017:2195 Nº de Resolución: 421/2017 Nº Recurso: 1717/2015.

"... El citado 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».

Tenemos que abordar la cuestión a partir de la regulación contenida en el RD 2.720/1998, de 18 de diciembre (RCL 1999, 45), que desarrolla el Art. 15 del ET en materia de contratos de duración determinada. En el Art. 8, dentro del capítulo II, dedicado a las disposiciones comunes, se regula la extinción de los contratos temporales, declarando que el de interinidad se extinguirá por cualquiera de estas causas: 1ª la reincorporación del trabajador sustituido. 2ª El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido



para la reincorporación. 3ª La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo. 4ª El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones Públicas.

Nos encontramos en el apartado 3 del citado artículo " La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo".

A tal efecto nuestra legislación no reconoce indemnización alguna.

Recientes sentencias del TS de 9 mayo 2017 , ratificando la tesis de la sentencia de 28-3-2017 declaran, como La STS 08/06/16 (Recurso 207/150) desarrolla la doctrina de la STS /03/15 (Recurso 2057/14) sobre la eficacia directa de las directivas comunitarias solo al Estado miembro que elige la forma y medios de esta aplicación reconociendo no obstante la eficacia directa reaccional cuando se trate de prescripciones suficientemente precisas y no se haya procedido a su transposición. Se indica en la sentencia que la eficacia directa entre particulares procede desde luego en el marco de un derecho fundamental como el de no discriminación y ello al margen de la doctrina de la interpretación conforme que aborda con flexibilidad la STS de 17/10/16 (RJ 2016, 4654) (Recurso 36/16) siguiendo una interpretación enfocada a la finalidad prevista en la directiva, lo que en el supuesto litigioso es posible si atendemos a la necesidad de completar la lacónica previsión del artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores que excluye, sólo respecto a los interinos, la indemnización por doce días de salario por año referida a los demás temporales, pero que no empece a la aplicación complementaria de la aplicación de la doctrina del TJUE que cubre un caso diverso, no contemplado en el Estatuto de los Trabajadores y que dimana del pronunciamiento de la Sentencia de 14/09/2015 del TJUE (Sala décima) que ha dicho:

"1) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE (LCEur 1999, 1692) 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, debe interpretarse en el sentido de **que el concepto de «condiciones de trabajo» incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada.**

2) La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. **El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización ."**

En el presente caso, la discriminación del trabajador interino es demasiado intensa para relativizarla con el endulzamiento conceptual de la discriminación impropia. El interino es objeto de un tratamiento desigual respecto al trabajador fijo y respecto a cualquier otro trabajador temporal (y la doble discriminación no ha pasado inadvertida al TJUE pese a la consideración de cierto sector doctrinal y judicial de que el tribunal europeo no ha entendido, quizás por mala exposición de este Tribunal, la, al parecer, sofisticada legislación patria que simplemente separa la causa pactada de la causa sobrevenida. Vamos a ser gráficos: ningún trabajador que como la actora ha prestado servicios ininterrumpidos durante más de siete años desde el 25/04/06 al 06/06/13 puede ver por causa ajena a su voluntad extinguido su contrato a iniciativa empresarial sin indemnización alguna. El trabajador por obra o servicio determinado, por ejemplo, a partir de los tres o cuatro (máximo) años de contrato adquiere la condición de fijo y, por ello, el derecho indemnizatorio de esta condición (artículo 15.a) del Estatuto de los Trabajadores). Los eventuales en un plazo todavía más corto (artículo 15.b) del Estatuto de los Trabajadores).

Indemnizar a la actora con doce días por año sería discriminarla respecto al resto de los temporales. **El contrato de interinaje es pues el instrumento por el que nuestra sofisticada legislación permite, a través del pacto de una temporalidad atemporal, privar a los trabajadores del derecho indemnizatorio que, si no fueran objeto de tal pacto, devengarían sin duda. Y superar esta doble y por lo tanto fuerte discriminación exige que apliquemos el parámetro indemnizatorio como hicimos en la anterior sentencia.**

Así pues, la causa de extinción de la relación laboral es conforme a derecho y no precisa de más preaviso que la " denuncia" del cese. Si bien, habiendo solicitado la declaración de improcedencia y la indemnización del Art 56 ET de 33 días, **esta Sala entiende en aplicación de la Jurisprudencia invocada que tiene derecho como interino a percibir la indemnización de 20 días por año de servicio".**



Conforme, pues, a todo lo expuesto, el anterior criterio debe mantenerse para el caso presente, con lo que la indemnización acogida en la instancia de 20 días por año de servicio es correcta y ajustada a derecho, en dichos términos, por lo que debe ser mantenida.

En su consecuencia procede, desestimando el recurso interpuesto, la confirmación de la sentencia recurrida. Sin costas.

Por lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español,

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por **CONSEJERIA DE EDUCACIÓN Y CULTURA DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**, frente a la sentencia de que dimana el presente rollo dictada por el Juzgado de lo Social de Segovia de fecha 17 de Noviembre de 2017, en autos número 384/2017 seguidos a instancia de **DOÑA María Rosa**, contra la recurrente, en reclamación sobre Despido, y en su consecuencia debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida. Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en la forma prevenida en el artículo 97 de la L.R.J.S. y 248.4 de la L.O.P.J. y sus concordantes, haciéndoles saber que contra esta resolución cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante el Tribunal Supremo, significándoles que dicho recurso habrá de prepararse ante esta Sala en el plazo de los DIEZ DIAS siguientes a la notificación, mediante escrito ajustado a los requisitos legales contenidos en los artículos 220 y 221 de la L.R.J.S., con firma de Abogado o de Graduado Social Colegiado designado en legal forma conforme al art. 231 de la citada Ley.

Se deberá ingresar como depósito la cantidad de 600 € conforme a lo establecido en el artículo 229.1.b de la L.R.J.S., asimismo será necesaria la consignación por el importe de la condena conforme a los supuestos previstos en el art. 230 de la mencionada Ley, salvo que el recurrente estuviera exento por Ley o gozare del beneficio de justicia gratuita.

Dichas consignación y depósito deberán efectuarse en la cuenta corriente de esta Sala, bajo la designación de Depósitos y Consignaciones, abierta en la entidad Banesto, sita en la c/ Almirante Bonifaz nº 15 de Burgos, - en cualquiera de sus sucursales, con el nº 1062/0000/65/000756/2017.

Se encuentran exceptuados de hacer los anteriormente mencionados ingresos, los Organismos y Entidades enumerados en el punto 4 del artículo 229 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

As í por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.