



Roj: **STSJ CAT 6640/2018 - ECLI:ES:TJSCAT:2018:6640**

Id Cendoj: **08019340012018104405**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **07/09/2018**

Nº de Recurso: **3668/2018**

Nº de Resolución: **4559/2018**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MIQUEL ANGEL FALGUERA BARO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 08113 - 44 - 4 - 2017 - 0000403

RM

Recurs de Suplicació: 3668/2018

IL LM. SR. MIGUEL ÁNGEL SÁNCHEZ BURRIEL

IL LM. SR. AMADOR GARCIA ROS

IL LM. SR. MIGUEL ANGEL FALGUERA BARÓ

Barcelona, 7 de setembre de 2018

La Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, formada pels magistrats esmentats més amunt,

EN NOM DEL REI

ha dictat la següent

SENTÈNCIA NÚM. 4559/2018

En el recurs de suplicació interposat per Gema a la sentència del Jutjat Social 1 Manresa de data 8 de gener de 2018 dictada en el procediment núm. 161/2017, en el qual s'ha recorregut contra la part Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, ha actuat com a ponent Il Im. Sr. MIGUEL ANGEL FALGUERA BARÓ.

ANTECEDENTS DE FET

PRIMER. Va arribar al Jutjat Social esmentat una demanda sobre reclamació quantitat, la qual l'actor al·lega els fets i fonaments de dret que va considerar procedents i acabava demanant que es dictés una sentència d'acord amb el que es demanava. Admesa la demanda a tràmit i celebrat el judici, es va dictar la sentència en data 8 de gener de 2018, que contenia la decisió següent:

" **DESESTIMANDO la demanda** origen de las presentes actuaciones, promovida por D^a. Gema frente al **DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA** sobre **RECLAMACIÓN DE CANTIDAD**, absuelvo a la parte demandada de las pretensiones deducidas en su contra."

SEGON. En aquesta sentència es declaran com a provats els fets següents:



" **PRIMERO.**- D^a. Gema , cuyos datos personales obran en autos, ha venido prestando servicios laborales por cuenta de la administración demandada en el centro de trabajo La Ginesta de Manresa, en la categoría profesional de educadora, con los siguientes contratos de interinidad:

- del 14/09/2015 al 14/02/2016

- del 15/02/2016 al 5/06/2016

- del 6/06/2016 al 20/06/2016

Dichos contratos se suscribieron para sustituir a la trabajadora D^a Penélope , que se hallaba en situación de incapacidad temporal.

El salario asciende a 2031,15 euros, con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias.

SEGUNDO.- El día 20/06/2016 se produce la extinción del contrato de trabajo de la actora como consecuencia de la reincorporación de la persona sustituida. Tras la finalización de dicho contrato la demandada no le abona indemnización alguna, sino únicamente el saldo y finiquito de la parte proporcional de pagas extras y vacaciones.

TERCERO.- La demandante no ostenta ni ha ostentado la representación legal de los trabajadores.

CUARTO.- La demandante fue contratada de nuevo el 1/09/2016 para sustituir a la trabajadora D^a Rosaura , en situación de movilidad funcional provisional."

TERCER. Contra aquesta sentència la part actora va interposar un recurs de suplicació, que va formalitzar dins del termini. Es va donar trasllat a la part contrària la qual el va impugnar. Es van elevar les actuacions a aquest Tribunal i es va formar aquest rotlle.

FONAMENTS DE DRET

PRIMER. La sentència del primer grau ha desestimat la demanda de quantitat formulada per l'actora en relació a la indemnització aplicable per fi de contracte d'interinitat -atès que s'hi reclamava les diferències entre la de vint i dotze dies per any en relació a l'aplicació de la doctrina del TJUE en l'assumpte de Diego **Porras**. Als dits efectes la jutjadora del primer grau considera que existeix una inadequació de procediment, atès que l'acció que s'hauria d'haver seguit és la d'acomiadament.

Formula ara la demandant dos motius inicials articulats per la via de la lletra a) de l'art. 193 LRJS. En el primer es denuncia la vulneració dels articles 80 i 103 LRJS, en considerar que l'acció correcta era la d'ordinària de quantitat i no, la d'acomiadament. I en el segon es denuncia la infracció de l' art. 218 LEC, en entendre que la sentència incorre en incongruència omissiva, atès que la sentència no conté cap pronunciament sobre el fons de l'assumpte.

A efectes metodològics analitzarem ambdós motius en forma alternativa a la que es formulen.

SEGON. D'entrada hem de desestimar que existeixi cap incongruència omissiva. En efecte és cert que la sentència no entra en el fons de l'assumpte; però no ho fa perquè estima l'excepció processal d'inadequació de procediment. I hem d'indicar al respecte que les excepcions processals que no siguin esmenables tenen efectes preclusius sobre l'acció, la qual cosa determina que els motius de fons hagin de romandre imprejutjats (entre altres motius, per tal d'evitar l'eficàcia de cosa jutjada positiva sobre altres demandes posteriors).

És cert que a la pràctica processal resulta habitual en alguns casos que les sentències que estimen una excepció processal entrin això no obstant en l'anàlisi del dret substantiu. No obstant, la dita pràctica té una finalitat merament preventiva a fi i efecte d'una possible estimació de recurs i és en puritat processal incorrecte.

Per tant, la jutjadora del primer grau no tenia cap obligació processal d'entrar en el coneixement del fons de l'assumpte, atès que en aquest cas aplicà una excepció processal no esmenable.

TERCER. Sort diferent ha de córrer la denúncia dels articles 80 i 103 LRJS. En efecte, és cert que la doctrina cassacional ha vingut observat que en determinats casos si el treballador està disconforme amb la indemnització posada a disposició per l'empresari ha d'instar acció a través de la modalitat processal d'acomiadament i no mitjançant el procés ordinari (entre d'altres: STS UD 04.05.2012 -Rec. 2645/2011-), llevat que es tracti d'una quantitat no controvertida o concorri una discrepància en el càlcul. Ara bé, la dita línia doctrinal s'ha aplicat únicament en aquells casos en els que el pagament de la indemnització té efectes sobre la qualificació de l'acomiadament, com ocorre amb les extincions objectives dels arts. 52 i 53 ET i com passava fins a l'entrada en vigor del RDL 3/2012 amb el denominat "acomiadament exprés". En aquests supòsits si el treballador afirma que la indemnització no ha estat posada a disposició -llevat acomiadaments per



motius estrictament econòmics que compleixen els requisits legals- o està disconforme amb la seva quantia concorrent un error inexcusable seria possible en principi una doble acció: la reclamació de quantitat o bé la d'acomiadament. I la jurisprudència ha volgut imposar un efecte arrossegada d'aquesta segona possibilitat atès que les referides insuficiències tenen efecte directa sobre la qualificació de l'acomiadament.

Ara bé, en el cas d'impagament (o diferent quantificació) de la indemnització per finalització de contracte temporal de la lletra c) de l'apartat 1 de l'article 49 ET no concorre cap efecte legal sobre la qualificació de l'acomiadament si existeix frau de llei o extinció ante tempus. I, alhora, caldrà observar que és evident que si el treballador considera que la relació a termini s'adequa a legalitat no se'l pot exigir que acudeixi a una demanda d'acomiadament que sentit tindria.

Doncs bé, en el present supòsit la demandant no discuteix ni la causalitat del contracte temporal, ni les circumstàncies de la seva extinció, limitant-se a reclamar el pagament de les diferències indemnitzatòries entre la indemnització legalment fixada i la d'extinció del contracte de l' art. 53 ET conforme a la doctrina TJUE en el famós assumpte de Diego **Porras**. D'aquí que aquest motiu hagi de ser estimat, amb els efectes que posteriorment direm.

QUART. En principi l'estimació d'un error in procedendo articulada per la via de la lletra c) de l' art. 193 LRJS té efectes devolutius, amb retorn de les actuacions al jutjat. Ara bé, tant raons d'economia processal, com l'express mandament de l' art. 202.2 LRJS, ens porten a entrar en el coneixement de l'assumpte, atès que tenim al nostre abast tots els elements fàctics per resoldre. De fet, en forma implícita la pròpia recurrent sembla acceptar la dita lògica, atès que formula un darrer motiu articulada per la via de la lletra c) de l'art. 193 LRJS denunciant la infracció de l' art. 49 ET, en relació a l'Acord Marc europeu sobre contractes a termini i la STJUE en l'assumpte de Diego **Porras**.

No obstant, abans de fer una anàlisi del motiu hem de fer una reflexió prèvia en relació a la nostra competència funcional, atès que la quantitat reclamada no assoleix la summa gravaminis dels 3000 euros que contempla l' art. 191.2 g) LRJS. Val a dir que resulta ara el moment adequat per situar aquesta qüestió a la nostra sentència, atès que en el motiu anterior seria possible considerar que ens trobem davant un error en les formes processals (caducitat en relació a inadequació de procediment), pel que respecte a aquesta concreta qüestió resta sempre obert l'accés a la suplicació, conforme a la lletra d) de l'apartat 3 del citat art. 191 LRJS.

En conseqüència, l'única possibilitat d'accés al recurs en supòsits com el present rau en la declaració d'existència d'afectació general, regulada a la lletra b) de l'art. 193 LRJS. Val a dir que la sentència del primer grau considera en la seva fonamentació jurídica que existeix afectació general per raó de l'existència de múltiples afectats.

En aquesta tessitura caldrà recordar que encara que inicialment la voluntat del legislador exclouí de recurs determinats tipus de plets, amb l'afectació general es deixa la porta oberta a jutges i tribunals a fi i efecte de poder entrar excepcionalment en específics supòsits individuals d'escassa significació econòmica en els quals "*pueden trascender esta dimensión al multiplicarse o extenderse a numerosos supuestos de hecho idénticos y requerir, por ello, una actividad uniformadora de los Tribunales de rango superior*" (STC 79/1985); o, com s'afirma a la STC 108/1992, la seva finalitat respon a "*un interés abstracto: la defensa del "ius constitutionis" y la garantía de la uniformidad de la doctrina legal en todo el territorio nacional como principal expresión del principio constitucional de igualdad en la aplicación de la Ley*".

D'aquesta manera l' article 193.3 b) LRJS està conformat per una sèrie d'elements constitutius: a) en primer lloc, el seu àmbit objectiu, per tant, és possible en demandes individuals o plurals que afectin a l'esfera contractual o de Seguretat Social; b) en segon lloc: els límits de la "afectació general", tant pel que fa al seu àmbit objectiu, com a subjectiu, que es correspon amb l'afectació "a tots o a un gran nombre de treballadors", sense que, com pot comprovar-se, la llei reguli la referència espacial d'aplicació; c) a continuació, l'acreditació de la generalitat de l'afectació, exigint-se per la llei que aquesta sigui notòria o hagi estat al legada i provada o "o posseeixi clarament un contingut de generalitat no posat en dubte per cap de les parts"; i d) finalment, encara que la Llei res digui sobre aquest tema, apareix també una qüestió accessòria, encara que essencial: la determinació de si l'apreciació de la concurrència d'afectació general ha de fixar-se per l'òrgan judicial "a quo" i/o el que analitza el recurs.

En el present cas és evident que les nostres reflexions s'han de limitar al subtipus de "notorietat", atès que no consta cap al legació i prova, ni tampoc conformitat de les parts; essent la sala competent per analitzar d'ofici la seva competència funcional, en relació a la dita notorietat (entre moltes d'altres: STS UD 02.06.2008, Rec. 546/2007-).

En aquest sentit escau referir que és probablement en els límits de l'afectació general on rau a la pràctica la màxima problemàtica aplicativa. Així, l'afectació general es basa en una noció jurídica indeterminada "*que*



sobre un substrat fàctic sotmès a les regles generals de la prova, requereix una valoració jurídica sobre la seva concurrència en cada cas concret" (SSTC 142/1992, 144/1992, 162/1992, 58/1993, etc.). Ens trobem, per tant, davant una valoració estrictament judicial. Però denoti's que en aquesta valoració poden concórrer dos elements conformadors: el "quant" (això és: el nombre d'afectats) i el "quin" (això és: la norma a interpretar i la seva litigiosidad). Això comporta que el problema pugui analitzar-se des d'una perspectiva subjectiva o objectiva.

Des de la perspectiva subjectiva cal observar que el marc legal es situa en un marc essencialment quantitatiu ("tots o a un gran nombre de treballadors"). No obstant és en la perspectiva objectiva del límit (el "quin") on es situa en el present cas el problema. Trobarem en aquest sentit una certa tendència de la doctrina de cassació que sembla apuntar més a una valoració determinant de l'àmbit objectiu, situant els límits de l'afectació general no tant en la concurrència d'una litigiositat "en massa", sinó valorant-se també les "característiques intrínseques" del debat entre les parts, sense que hagi de confondre's amb l'àmbit personal de les normes jurídiques (SSTC UD 03.10.2003 (2) -Rec. 1422/2003 y 1011/2003-, 12.11.2005 -Rec. 565/2003-, 27.12.2005 -Rec. 3962/2004-, 03.01.2006 -Rec. 5414/2004-, 05.02.2006 -Rec. 1111/2005-, 30.02.2006 -Rec. 4678/2004-, 23.03.2006 -Rec. 436/2005-, 29.06.2006 -Rec. 1147/2005-, 13.10.2006 -Rec. 2980/2005-, 18.10.2006 -Rec. 2533/2005-, 30.01.2007 -Rec. 4980/2005-, 30.01.2007 -Rec. 3455/2005-, 16.01.2008 -Rec. 483/2007-, 20.01.2009 -Rec. 636/2008-, 23.01.2009 -Rec. 250/2008-, 28.01.2009 -Rec. 2747/2007-, 08.04.2009 -Rec. 1108/2008-, 20.01.2010 -Rec. 3540/2008-, 02.02.2010 -Rec. 4368/2008 -, 03.02.2010 -Rec. 136/20095-, 25.01.2011 -Rec. 1418/2010-, 25.01.2011 -Rec. 1280/2010-, 15.02.2011 -Rec. 1269/2010-, etc.). Des d'aquesta perspectiva no es tracta tant que puguin concórrer molts afectats, sinó si la qüestió plantejada és susceptible potencialment d'afectar a molts justiciables. Com s'afirma a la STS UD 15.04.1999 - Rec. 1942/1998-: " Se exige, por tanto, la existencia de una situación real de litigio sobre la cuestión debatida por parte de todos o un gran número de los trabajadores o beneficiarios comprendidos en el campo de aplicación de la norma, es decir, que es necesario que la interpretación se perciba como controvertida por un grupo significativo de personas y de ahí que la afectación general no puede confundirse con la circunstancia de que la norma sea susceptible de una aplicación en masa, pues en ese caso todos los conflictos de Seguridad Social o, en general, los relativos a prestaciones públicas, como lo es la que aquí se debate, tendrían, sin más, abierto el recurso extraordinario siempre que se cuestionara la interpretación de una norma. La afectación general se distingue también de la importancia o transcendencia que pueda tener la cuestión debatida, que es un atributo cualitativo independiente de la relación cuantitativa en que se concreta la afectación personal del conflicto". O en la STC 108/1992: " se razona por el T.C.T. que la pluralidad de demandantes no llega a erigirse en "un gran número" que signifique una magnitud elevada, tanto por sí mismo, como en relación con el total de asalariados de la gran empresa o sección productiva de que se trate. De este modo, pone su acento exclusivamente en el elemento cuantitativo sin reparar en la naturaleza jurídica o transcendencia del asunto debatido, lo cual, implica no valorar el fundamento con que el legislador ha querido instituir esta posibilidad excepcional de recurso, que no es otro, en sintonía con la propia función del recurso de casación -de cuya naturaleza participa el de suplicación-, que asegurar la igualdad en la aplicación de la ley, especialmente cuando con abstracción de cualquier efecto se busca la certeza sobre una situación jurídica controvertida. La relevancia de la afectación hay que situarla, por tanto, en la naturaleza jurídica de la cuestión controvertida, que ha de poseer objetiva y claramente el contenido de generalidad, más que en la mera magnitud cuantitativa, de suerte que los datos numéricos concretos han de tomarse en cuenta únicamente como expresión de un interés abstracto: la defensa del ius constitutionis y la garantía de la uniformidad de la doctrina legal en todo el territorio nacional como principal expresión del principio constitucional de igualdad en la aplicación de la Ley, funciones casacionales ambas a las que estaba llamado a desempeñar el T.C.T".

Per tant, bé pot afirmar-se que la qualificació de l'afectació general és més objectiva que subjectiva (encara que l'element subjectiu no és descartable). I no se situa només en un àmbit temporal passat/present (en definitiva, nombre de demandes formulades) sinó també de futurs (possibles nous plets).

Doncs bé, en el present cas és clar a judici de la sala que la "possibilitat d'afectació" és notòria tenint present que és perfectament conegut l'alt nombre de contractes temporals imperant a l'estat espanyol i, més en concret, els d'interinitat en l'àmbit de les Administracions públiques.

CINQUÈ. Entrant ara en el fons de l'assumpte caldrà recordar que en la STJUE de 14 de setembre de 2016, en l'assumpte de Diego **Porras**, s'afirma en forma textual que " 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", la qual cosa es



vincula amb el principi de no discriminació entre contractes indefinits i contractes de durada determinada que consagra el precepte comunitari citat.

Resta evident que en principi en el cas dels contractes d'interinitat -que és la modalitat contractual que s'analitza en el dit pronunciament i és també la que aquí concorre- la indemnització de dotze -o, en el seu cas, vuit- dies per any de servei de l' art. 49.1 c) és discriminatòria en relació a la de vint dies per any de l' art. 53 ET.

En aquesta tessitura és obvi el punt de partida: l'absoluta primacia de la norma comunitària sobre la nacional, en especial quan existeix una sentència que interpreta aquella per part del TJUE (art. 4 bis 1 LOPJ). Tanmateix, caldrà recordar que les sentències del TJUE en relació a la interpretació d'una Directiva poden tenir (a diferència d'un Reglament) un efecte vertical o horitzontal quan d'elles es deriva una possible contradicció amb la legislació de cada país. En el primer cas, la doctrina del TJUE és directament aplicable quan la part demandada és una Administració pública; en el segon, correspon als jutges nacionals intentar interpretar la legislació del país en base a la Directiva i als criteris hermenèutics del TJUE (entre d'altres: SSTJUE 07.04.2006 , assumpte Adenelerotros, 05.10.2014, assumpte Pfeiffer, etc), en allò que es coneix com a la tècnica de la "interpretació conforme". No obstant, si no és possible fer una interpretació integradora escau l'aplicació de la llei nacional, sense perjudici d'oferir al justiciable la possibilitat d'acudir a la via de reclamació patrimonial a l'Estat per no transposició o transposició incorrecta d'una Directiva (SSTJUE 24.01.2012, assumpte Domínguez, 15.01.2014, assumpte Association de Médiation Sociale, etc.). Des d'aquest punt de vista caldrà observar que és impossible fer cap interpretació conforme de l' art. 49.1 c) ET, en relació a l' art. 53 ET, atès que els contractes d'interinitat estan allà expressament exclosos de cap tipus d'indemnització.

Ara bé la regla general d'aplicació subsidiària del dret de cada Estat membre té una evident excepció: aquells casos en els què la Directiva en qüestió està desenvolupant principis del Dret comunitari (SSTJUE 19.01.2010, assumpte Küçükdeveci, 20.03.2003, assumpte Kutz-Bauer, 22.11.2005, assumpte Mangold, 14.04.2016 , assumpte Gdansk Industri, etc.). En aquesta tessitura escau indagar si el principi de no discriminació dels contractes a termini en relació als indefinits té o no recer en l'art. 21 de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea, atès que entre els col·lectius allà protegits pel dret a la no discriminació no trobarem als contractats a termini. La resposta ens la dóna el propi TJUE a la seva sentència de 13 de maig de 2015 (assumpte Todorova), en la que s'afirma que " *los principios de no discriminación y de igualdad de trato, de los que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco constituye una aplicación, son principios generales del ordenamiento jurídico de la Unión*".

Això determinaria que, com hem fet a altres sentències anteriors, com ara la de 31 de juliol de 2017 (Rec. 2190/2017, en relació a una empresa privada) i de 13 de novembre del mateix anys (Rec. 5724/2017, respecte una Universitat pública) el recurs hagués de ser desestimat, en concórrer una eficàcia horitzontal -atès que la part demandada és "Estat", en sentit comunitari del terme-; i també concórrer una eficàcia horitzontal, per raó de les prèvies reflexions.

SISÈ. No obstant, escau indicar que la doctrina en l'assumpte de Diego **Porrás** ha estat modificada en data molt recent pel TJUE en les seves sentències del passat cinc de juny en els assumptes Grupo Norte Faciliy, SA i **Montero Mateos**. Per bé que les reflexions contingudes en els dits pronunciaments són bàsicament coincidents, escau fer una especial èmfasi en el contingut d'aquesta darrera, atès que també aquí es tracta d'un contracte d'interinitat, tot i que per cobertura de vacant.

En ambdues sentències el TJUE reitera la seva argumentació tradicional respecte a que les indemnitzacions extintives s'integren dins la tutela antidiscriminatòria atenyent a les condicions d'ocupació i la concurrència d'un judici de comparació amb una persona que tingui una relació indefinida. Ara bé, alhora de determinar si existeix una causa objectiva explicativa, s'afirma a la sentència **Montero Mateos** -com també a l'altra esmentada- el següent: " *se deduce de la definición del concepto de trabajador con contrato de duración determinada que figura en la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco que un contrato de este tipo deja de producir efectos para el futuro cuando vence el término que se le ha asignado, pudiendo constituir dicho término la finalización de una tarea determinada, una fecha precisa o, como en el caso de autos, el advenimiento de un acontecimiento concreto. De este modo, las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término. Este término limita la duración de la relación laboral, sin que las partes deban manifestar su voluntad a este respecto tras la conclusión de dicho contrato*"; per contra, respecte les extincions de l' art. 52 ET s'indica que tenen lloc " *al producirse circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que suponen un cambio radical en el desarrollo normal de la relación laboral. Como se deduce de las explicaciones del Gobierno español, recordadas en el apartado 58 de la presente sentencia y como subrayó, en esencia, la Abogado General en el punto 55 de sus conclusiones, el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores requiere que se abone a dicho trabajador despedido una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio, precisamente a fin de compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo por una causa de esta índole*,"



y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podría albergar, en la fecha en que se produce la ruptura, en lo que respecta a la estabilidad de dicha relación". D'aquí es difereix que " 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 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 no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva".

Val a dir que la Sentència **Montero Mateos**, en relació a un contracte d'interinitat de llarga durada, afirma que " incumbe al juzgado remitente examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo". Ara bé, en el supòsit que aquí estem enjudiciat no ens trobem davant cap durada desaforada (tres contractes que no assoleixen tots ells l'any), d'aquí que no escaigui fer cap reflexió al respecte.

En conseqüència, és clar que s'ha produït una rectificació implícita en la doctrina del TJUE, que ens ha de dur a la desestimació de la demanda.

Atesos els preceptes legals citats, els concordants amb els mateixos i les demés disposicions de general i pertinent aplicació

DECIDIM

Que hem d'estimar i estimem el recurs de suplicació interposat per Gema contra la sentència dictada pel jutjat del social número 1 dels de Manresa en data 8 de gener de 2018, recaiguda en actuacions 161/2017, en virtut de la demanda per ella formulada contra el DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA, per la qual la revoquem, i entrant d'ofici en el coneixement de l'assumpte desestimem la dita demanda, absolut a la demandada de les peticions allà contingudes.

Notifiqueu aquesta resolució a les parts i a la Fiscalia del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya i expediu-ne un testimoniatge que quedarà unit al rotlle. Incorporeu l'original al llibre de sentències corresponent.

Un cop sigui ferma la sentència caldrà remetre al Jutjat d'instància les seves actuacions ja que és l'òrgan judicial competent per executar-la.

Aquesta resolució no és ferma i es pot interposar en contra recurs de cassació per a la unificació de doctrina, davant la Sala Social del Tribunal Suprem. El dit recurs s'haurà de preparar mitjançant escrit amb signatura d'Advocat i adreçat a aquesta Sala, on s'haurà de presentar en el termini dels deu dies següents a la notificació, amb els requisits establerts a l' Art.221 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Així mateix, de conformitat amb allò disposat l'article 229 del text processal laboral, tothom que no ostenti la condició de treballador o drethavent o beneficiari del règim públic de la Seguretat Social, o no gaudeixi dels beneficis de justícia gratuïta legalment o administrativa reconeguts, o no es trobi exclòs pel que disposa l'article 229.4 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social, consignarà com a dipòsit al moment de preparar el recurs de cassació per unificació de doctrina la quantitat de 600 euros en el compte de consignacions que la Sala té obert en el BANC SANTANDER, n° 0965 0000 66, afegint a continuació sis dígits. Els quatre primers són els corresponents al número de rotlle de suplicació i els altres dos els dos últims números de l'any del rotlle esmentat. Per tant, el compte consta de setze dígits.

La consignació de l'import de la condemna, d'acord amb el que disposa l' art. 230 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social, quan així procedeixi, cal acreditar-la al temps de preparar el recurs en aquesta Secretaria i s'efectuarà en el compte de la Sala, amb el núm. 0965 0000 80, afegint a continuació sis dígits. Els quatre primers són els corresponents al número de rotlle de suplicació i els altres dos els dos últims números de l'any del rotlle esmentat. Per tant, el compte consta de setze dígits.

També és possible substituir la consignació en metàl·lic per l'assegurament de la condemna mitjançant un aval bancari emès per una entitat de crèdit. El document haurà de ser de duració indefinida i a pagar a primer requeriment.

Si el dipòsit o la consignació no és fan de forma presencial sinó mitjançant transferència bancària o per procediments telemàtics, a les dites operacions hauran de constar les següents dades:



El compte bancari al que es remetrà la quantitat és IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. A la dada de "ordenant" caldrà indicar el nom de la persona física o jurídica que fa l'ingrés i el seu NIF o CIF. Com a "beneficiari" ha de constar la Sala Social del TSJ de Catalunya. Finalment, a "observacions o concepte de la transferència" cal introduir els 16 dígitos que consten en els paràgrafs precedents respecte al dipòsit i la consignació fets de forma presencial.

Així ho pronunciem, ho manem i ho signem.

PUBLICACIÓ. Avui, el Magistrat ponent ha llegit i publicat la sentència. En dono fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ