



Roj: **SJSO 4612/2018 - ECLI:ES:JSO:2018:4612**

Id Cendoj: **47186440042018100048**

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Sede: **Valladolid**

Sección: **4**

Fecha: **07/06/2018**

Nº de Recurso: **19/2018**

Nº de Resolución: **186/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **JOSE ANTONIO MERINO PALAZUELO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

JDO. DE LO SOCIAL N. 4

VALLADOLID SENTENCIA: 00186/2018

CALLE ANGUSTIAS 40-44 **Tfno:** 983 394044

Fax: 983 208219 Equipo/usuario: MFE

NIG: 47186 44 4 2018 0000071 Modelo: N02700

DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000019 /2018

Procedimiento origen: /

Sobre: DESPID

DEMANDANTE/S D/ña: Daniel

ABOGADO/A: JUAN-ANTONIO SALDAÑA CARRETERO

PROCURADOR: GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: SERLA

ABOGADO/A: LETRADO DE LA COMUNIDAD

PROCURADOR: GRADUADO/A SOCIAL:

Nº Autos: 19/2018

S E N T E N C I A

Valladolid, a siete de junio de dos mil dieciocho.

Vistos por D. José Antonio Merino Palazuelo, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social Número Cuatro de Valladolid, los presentes autos nº 19/18, sobre despido, seguidos a instancia de D. Daniel , asistido por el Letrado D. Juan Antonio Saldaña Carretero, frente a la FUNDACIÓN DEL SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN, representada y asistida por la Letrada Dña. Dunia Vélez Berzosa.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 3 de enero de 2018 se presentó en el Decanato demanda sobre despido, frente a la demandada, en la que después de realizar las alegaciones fácticas y jurídicas que tiene por conveniente, suplica se dicte sentencia por la que se declare nulo o subsidiariamente improcedente el despido, con las consecuencias jurídicas a ello inherentes.

SEGUNDO.- La indicada demanda fue turnada a este Juzgado y, admitida a trámite, se señalaron los actos de conciliación y juicio, celebrándose el acto del juicio, cuyo desarrollo obra reflejado en el documento electrónico (grabación) registrado y en el que las partes comparecientes formularon sus alegaciones en apoyo de sus



pretensiones, añadiendo la parte actora la petición subsidiaria de indemnización de 20 días de salario por año y, practicadas las pruebas que propuestas fueron declaradas pertinentes, y concretadas de forma definitiva las pretensiones en el trámite de conclusiones, quedó el juicio visto para sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El demandante, D. Daniel , mayor de edad, con D.N.I. NUM000 , ha venido prestando sus servicios para la FUNDACIÓN DEL SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN (en adelante FUNDACIÓN SERLA), con C.I.F. G47407663, desde el 17.11.2016 en virtud de contrato de trabajo de duración determinada de la misma fecha eventual por circunstancias de la producción, " *para atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, consistente en la atención de las necesidades derivadas de la puesta en funcionamiento de la asunción por el SERLA de la conciliación-mediación y arbitraje de determinados tipos de conflictos individuales en el ámbito laboral, aun tratándose de la actividad normal de la empresa*", con una duración inicial de 20 horas semanales y desde el 01.01.2017 a jornada completa (37 horas semanales), con centro de trabajo en Valladolid, como "Especialista en tareas varias", Grupo II, Nivel IX del Convenio Colectivo de remisión (de Oficinas y Despachos de Valladolid), percibiendo una retribución salarial mensual, incluida la parte proporcional de pagas extras, promedio de horas de los últimos meses y seguro de vida, de 1.526,82 €.

SEGUNDO.- La FUNDACIÓN SERLA, de carácter público y tripartito (Administración Autonómica y organizaciones empresariales y sindicales), se encuentra bajo el Protectorado de la Administración de la Junta de Castilla y León, y se constituyó en virtud del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León, encomendándose al SERLA la gestión del sistema de solución autónoma de los conflictos laborales en Castilla y León y la aplicación de las disposiciones del III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (ASACL), y tras distintos acuerdos, el 03.11.2016 se asumió por el SERLA la gestión de los conflictos individuales de carácter laboral, excepto los relativos a reclamación de cantidad, en la provincia de Valladolid, con la voluntad de que a partir del 31.12.2017 la gestión de los conflictos individuales alcance a la totalidad del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, sin perjuicio de un eventual ulterior acuerdo ampliatorio a la competencia de los conflictivos individuales en materia de cantidad.

TERCERO.- Como consecuencia, la Fundación demandada procedió a la contratación laboral de dos Técnicos de Procedimiento y un Especialista en tareas varias de carácter administrativo (el actor), encomendándose a este último, tal y como se refleja en el contrato y en las Bases de la Convocatoria para proveer la indicada plaza, bajo la dirección del SERLA:

- Tareas de soporte administrativo a las funciones y procedimientos relativos a conflictos laborales de carácter individual que se desarrollan en el Servicio.
- Elaboración de todo tipo de textos y gráficos utilizando diferentes aplicaciones informáticas.
- Registro y archivo de documentación.
- Preparación, ensobrado, franqueo, recogida y entrega de correspondencia.
- Preparación de las salas de reuniones.
- Atención telefónica.

CUARTO.- La plantilla con que contaba el SERLA antes de la contratación del actor se componía de su Director, dos titulados superiores (uno responsable de procedimientos laborales y otro de administración), un oficial administrativo y un especialista de tareas varias de carácter administrativo.

QUINTO.- Tras solicitud de autorización de la Fundación demandada a la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Castilla y León para la contratación temporal referida en el anterior Hecho 3º, se emitió informe favorable por la Dirección General de Presupuestos de la misma, sobre " *Contratación de tres laborales de carácter temporal para realizar conciliaciones individuales por la Fundación Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León. Sin modificación de plantilla*", fechado el 06.09.2016, en el que, entre otros extremos, se hace constar: " *La realización posterior de contrataciones de carácter indefinido requerirán de la modificación o establecimiento de la correspondiente plantilla del SERLA, plantilla que actualmente no consta en este Centro Directivo, con sus puestos, características y régimen retributivo con carácter previo a su cobertura definitiva. Cobertura que deberá realizarse bajo el respeto de la normativa en materia de oferta de empleo público*", así como que " *Dado todo lo anterior y de manera excepcional, atendiendo a la urgencia que parece plantearse por el SERLA para su comienzo, desde esta Dirección General se informa favorablemente que las*



necesidades de cobertura inicial de los tres puestos para la provincia de Valladolid se realicen mediante contratos de circunstancias de la producción, cuyo tiempo de duración se estima suficiente para llevar a cabo los diferentes pasos del desarrollo de este proceso en los términos anteriormente indicados".

SEXTO.- En la Reunión del Patronato de la Fundación demandada de 26.09.2016 se aprobó el Acta de la anterior de 19.09.2019, con el añadido del siguiente párrafo: *" El Patronato acuerda que el modelo de contratación del personal será indefinido, para lo cual se elaborarán las plantillas, sin perjuicio de lo cual y atendiendo al informe de la Consejería de Economía y Hacienda, se acuerda aplicar el régimen autorizado en el mismo".*

SÉPTIMO.- El 27.06.2017 la Fundación demandada solicitó de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Castilla y León informe favorable, previo a la firma del Acuerdo de determinación de la plantilla de la Fundación del SERLA, en la que en Valladolid se incluía un Director Gerente, un coordinador de servicios, un secretario técnico, un responsable de administración económica, 4 técnicos de procedimiento (para elaborar propuestas e informes y prestar asistencia técnica en procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje de carácter individual y colectivo) -todos ellos titulados superiores-, un técnico de gestión (para prestar asistencia técnica en materias de contenido económico y en procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje de carácter individual y colectivo), un técnico administrativo (a extinguir), 3 administrativos y dos especialistas de tareas administrativas (a extinguir) -con funciones de apoyo a la gestión de expedientes en procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje de carácter individual y colectivo-.

En el informe emitido por la Dirección General de Presupuestos y Estadística, fechado el 28.08.2017, en relación con la anterior solicitud, se hace constar, entre otros extremos: *" Desde el punto de vista de la Eficiencia en la utilización de los recursos públicos, y al ser funciones que se venían desempeñando por personal funcionario de la Administración de la Comunidad de Castilla y León ...", "... no podrán crearse nuevos órganos que supongan duplicación de otros ya existentes si al mismo tiempo no se suprime o restringe debidamente la competencia de estos. Regulación análogamente aplicable a la propuesta que nos ocupa, en la que unas mismas funciones ya vienen siendo desempeñadas dentro del mismo sector público, sobre el mismo territorio y población a través de las SMAC. Por lo que la aprobación de cualquier Acuerdo sobre la plantilla del SERLA deberá conllevar la correspondiente y concomitante modificación de las relaciones de puestos de trabajo de la Consejería afectada, de forma parcial o total a medida que se asuman la totalidad de las funciones conciliadoras".*

OCTAVO.- En la Reunión del Patronato de la Fundación demandada de 20.11.2017 se acordó aprobar la plantilla del SERLA, en los términos que figuran en la solicitud referida en el Hecho Séptimo.

NOVENO.- El 10.11.2017 la demandada entregó al actor "notificación de fin de contrato" con efectos al 16.11.2017, del siguiente tenor:

" A los efectos de lo establecido en el artículo 49 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre , y en el artículo 8 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre , por medio de la presente, le comunico la denuncia del contrato de trabajo temporal suscrito con esta Fundación en fecha 17 de noviembre de 2016 al amparo del artículo 15.1.b) de la primera norma citada , ante el vencimiento del mismo y la imposibilidad de renovar el vínculo laboral.

Por ello, causará baja el próximo día 16 de noviembre de 2017, como consecuencia de la finalización del mencionado contrato".

El actor percibió en concepto de "indemnización exenta IRPF) la cantidad de 595,40 €.

DÉCIMO.- Con posterioridad al 16.11.2017, las labores que realizaba el actor han continuado llevándose a cabo distribuidas entre los trabajadores preexistentes en el SERLA, incluso con realización de horas extras.

UNDÉCIMO.- El demandante no ha ostentado la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

DUODÉCIMO.- Presentada papeleta de conciliación por el actor ante el SERLA el 30.11.2017, fue celebrado acto conciliatorio el 18 de diciembre siguiente, el cual terminó con el resultado de sin avenencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- *Delimitación del objeto litigioso .*

El actor ejercita una acción de despido frente a la extinción de su contrato de trabajo, con efectos de 16.11.2017, sobre la base de considerar que su relación laboral es indefinida al no existir causa temporal de la contratación, toda vez que la asunción por el SERLA de las competencias atribuidas por el III ASACL, en materia de conciliación-mediación en conflictos laborales de carácter individual tiene carácter indefinido, y resultar contraria a la ley la formulada por la empleadora al no estar prevista por esta, por lo que el contrato se habría celebrado en fraude de ley. Con carácter subsidiario, de considerarse correcta la extinción de su contrato de



trabajo, solicita se eleve la indemnización a los 20 días de salario por año de servicio, invocando al efecto la S.TJUE. de 14.09.2016, asunto C-596/14 (De Diego **Porrás**).

La Fundación del SERLA demandada se opone a la demanda al entender que tratándose de una Fundación que se integra en el Sector Público autonómico, ha de cumplir con la normativa afectante a los entes públicos en materia presupuestaria y de provisión de puestos de trabajo, de manera que aun cuando el personal que realice tales funciones haya de ser indefinido, en el período previo a la aprobación de la plantilla y posterior contratación de tal personal indefinido era preciso, por razones de urgencia, proceder a la contratación del actor y otros dos trabajadores, para lo que resulta ajustado a derecho el contrato eventual, invocando la S.TS. -4ª- de 12.09.2017.

SEGUNDO.- Hechos declarados probados .

Los hechos declarados probados resultan de la documental aportada, en relación con las propias alegaciones de las partes, apreciadas críticamente (artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social), significando que existe acuerdo entre las partes entre el módulo salarial (con la rectificación realizada al inicio del acto del juicio), categoría profesional y tiempo de prestación de servicios.

TERCERO.- Contrato temporal eventual por circunstancias de la producción.

A) Contratación temporal en general.

Como se argumenta en la S.TS. -4ª- de 06.03.2009 (Rec. 3839/2007), en su FJ 3º:

" 1. La doctrina tradicional de esta Sala con respecto al principal problema debatido, esto es, la validez de la cláusula de temporalidad de los contratos de duración determinada, puede resumirse, como hizo nuestra sentencia de 21 de marzo de 2002 , de la siguiente forma:

"A/. La validez de cualquiera de las modalidades de contratación temporal causal, por el propio carácter de esta, exige en términos inexcusables, que concurra la causa objetiva específicamente prevista para cada una de ellas.

Lo decisivo es, por consiguiente, que concurra tal causa. Pero la temporalidad no se supone. Antes al contrario, los artículos art. 8.2 y 15.3 del ET , y 9.1 del Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre que lo desarrolla, establecen una presunción a favor de la contratación indefinida. De ahí que en el apartado 2.a) de los artículos 2 , 3 y 4 del R.D. citado , se imponga la obligación, en garantía y certeza de la contratación temporal causal, de que en el contrato se expresen, con toda claridad y precisión, los datos objetivos que justifican la temporalidad: la obra o servicio determinado, las circunstancias de la producción, o el nombre del trabajador sustituido y la razón de la sustitución.

Es cierto, no obstante, que la forma escrita y el cumplimiento de los citados requisitos no constituye una exigencia "ad solemnitatem", y la presunción señalada no es "iuris et de iure", sino que permite prueba en contrario, para demostrar la naturaleza temporal del contrato. Mas si la prueba fracasa, el contrato deviene indefinido".

B/. Cuando un contrato temporal causal deviene indefinido por defectos esenciales en la contratación, la novación aparente de esta relación laboral ya indefinida, mediante la celebración de un nuevo contrato temporal sin práctica solución de continuidad, carece de eficacia a tenor del artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores .

En tal caso, tampoco rompe la continuidad de esa relación de trabajo, la suscripción de un recibo de finiquito - que por otro lado no refleja, normalmente, más que la liquidación de cantidades adeudadas- cuando la empresa da por extinguido el contrato temporal viciado.

Además se entiende que no existe interrupción eficiente, cuando la que media entre uno y otro contrato temporal es inferior al tiempo de caducidad, 20 días hábiles, de la acción de despido que podía ejercitarse tras aquella extinción". [No obstante, se entiende que no existe interrupción eficiente, sin atender con precisión aritmética a la duración de las interrupciones entre contratos sucesivos, más allá del plazo de caducidad de la acción de despido -20 días hábiles- en supuestos singulares y excepcionales en que se acreditan una actuación empresarial en fraude de ley y al mismo tiempo la unidad esencial del vínculo laboral, matización esta última corroborada por la doctrina sentada por la S.TJCE., actualmente TJUE, de 04.07.2006, conforme a la cual el examen de la regularidad de la contratación sucesiva no se podrá condicionar a que el plazo transcurrido entre los diversos contratos sea inferior a los veinte días, toda vez que la interpretación contraria se opondría a la cláusula 5 del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura como anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 junio 1999].

C/. La fijeza así surgida permanece, aunque se formalicen luego otro u otros contratos temporales, incluso aunque alguno de ellos, en sí mismo y al margen de la cadena contractual, pudiera considerarse válido.



De modo que las sucesivas relaciones laborales temporales que en circunstancias normales no se hubieran comunicado, pasan a constituir una única relación laboral indefinida e indisponible, por aplicación de los artículos 3.5 y 15.3 del Estatuto de los Trabajadores .

Conviene advertir que el fraude de ley del que habla el último precepto no implica siempre y en toda circunstancia, una actitud empresarial estricta y rigurosamente censurable, desde una perspectiva moral, social o legal (dolus malus), sino la mera y simple constancia de que la situación laboral contemplada no implica eventualidad alguna, y sí una prestación de servicios que es clara manifestación del desarrollo normal y habitual de la actividad empresarial".

2. Así mismo hemos venido proclamando con reiteración "que la contratación temporal en nuestro sistema es causal, es decir, si la temporalidad no trae su origen de alguna de las modalidades contractuales prevista en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores , la relación es indefinida.

Para la validez de los contratos temporales no solamente es necesario que concorra la causa que los legitima, sino que ha de explicitarse en el propio contrato y, puesto que la temporalidad no se presume, si no se acredita su concurrencia, opera la presunción a favor de la contratación indefinida, pues así se deduce de lo dispuesto en los artículos 15.3 del Estatuto de los Trabajadores y 9.1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre .

Por esa razón los artículos 2, 3 y 4 del Real Decreto de referencia exigen que en el texto de los contratos escritos se expresen, con claridad y precisión, todos los datos aplicables que justifican la temporalidad, es decir, deben quedar suficientemente identificados la obra o el servicio, las circunstancias de la producción o el nombre del trabajador sustituido en el contrato de interinidad, y si bien la omisión de tales datos no es motivo de nulidad del contrato, la presunción de indefinición de la relación opera con todas sus consecuencias, si no queda desvirtuada con la prueba que en contrario se practique " (FJ4º STS 5-5-2004).

3. De igual forma hemos reconocido que "cabe entender que se da vida al fenómeno descrito en el art. 6.4 del Código civil : el contrato de trabajo se concluyó al amparo de una norma que autoriza la contratación temporal, pero a la postre y atendidas las circunstancias, se eludía otra norma sobre preeminencia o prioridad del contrato concertado por tiempo indefinido, cuya aplicación no podemos impedir" (STS 6-5-2003).

En la actualidad, la norma que se trata de eludir sigue siendo el art. 15.1 del ET ("El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada"), precepto del que hemos de continuar entendiendo que mantiene la tradicional presunción en favor del contrato por tiempo indefinido porque esa sigue siendo la regla mientras que la duración determinada se contempla como excepción para los supuestos concretos que la propia disposición regula.

Sigue siendo válida, pues, nuestra doctrina cuando afirmaba que "como observó y sigue advirtiendo la doctrina más autorizada, el cambio terminológico no elimina la preferencia del contrato indefinido, ya que el de duración determinada sólo es posible en los casos que la norma explicita, la cual ha mantenido parecidas conversiones en tiempo indefinido, si el trabajador no es alta en seguridad social, si se ha cometido fraude de ley o se ha prescindido de la forma escrita legalmente pedida". (FJ 3º.3 STS 6-5-2003)".

En la misma línea, se razonaba en la S.TSJ., Sala de lo Social, de Castilla y León (Valladolid) de 09.05.2007 (Rec. 469/07):

"Todas las sentencias citadas ponen de manifiesto que la Sala Cuarta ha considerado siempre decisivo que quedara acreditada cumplidamente la causa de la temporalidad. Y de ahí la trascendencia de que se cumpla inexcusablemente la previsión legal (art. 2.2.a del RD 2720/98) de que "el contrato deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o servicio que constituya su objeto". Y es que, como advierte la sentencia de 26-3-96 (rec. 2634/95) con cita de otras varias, "este requisito es fundamental o esencial pues, si no quedan debidamente identificados la obra o servicio al que el contrato se refiere, no puede hablarse de obra o servicio determinados; mal puede existir una obra o servicio de esta clase, o al menos mal puede saberse cuales son, si los mismos no se han "determinado" previamente en el contrato concertado entre las partes; y si falta esta concreción o determinación es forzoso deducir el carácter indefinido de la relación laboral correspondiente, por cuanto que, o bien no existe realmente obra o servicio concretos sobre los que opere el contrato, o bien se desconoce cuales son, con lo que se llega al mismo resultado".

Idéntica doctrina es obviamente aplicable al contrato eventual por el mismo razonamiento.

Por consiguiente, la falta de especificación en el contrato escrito de una causa válida de temporalidad suficientemente especificada determina la consideración del contrato como fijo. Lo que en todo caso podría admitirse es que, a pesar de dicha deficiencia formal, se pudiese acreditar que las partes en el momento de la contratación pactaron la temporalidad en base a una causa, conocida y aceptada por ambas, que justificase real y suficientemente la limitación de la duración del contrato, no bastando con que a posteriori el empresario pueda



buscar y acreditar supuestas causas de temporalidad cuyo conocimiento y aceptación por el trabajador en el momento de concertar el empeño laboral no conste probado.

Por tanto lo que sería preciso acreditar no es solamente que existe una causa que podría justificar el que el contrato se pactase de duración determinada, sino que dicha causa se incorporó al negocio jurídico por voluntad concordante de ambas partes, siendo conocida y aceptada por ambas en el momento de la contratación, aun cuando no se hubiese incorporado al documento contractual celebrado por escrito. Lo que no puede admitirse es que, pactándose el contrato sin cumplir los requisitos formales y sin que conste acreditado que la voluntad de las partes de fijar una duración temporal al mismo estaba vinculada a una causa justa y suficiente conocida y aceptada por ambas, se venga a admitir que la empresa, una vez que se encuentra frente a la reclamación del trabajador por despido o, como en este caso, frente a una sanción administrativa por vulneración de las normas relativas a la contratación temporal, venga a alegar causas novedosas justificativas de la contratación temporal, sorprendiendo de este modo al trabajador o a la Administración, desconocedoras de tal causa hasta el momento en que ejercita la acción judicial con todos sus inconvenientes y cargas".

B) Contrato eventual.

Los contratos eventuales se concertan para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, pudiendo sintetizarse la doctrina jurisprudencial en punto a los mismos en los siguientes términos (SS.TS. -4ª- de 09.03.2010, rcud. 955/2009, y 09.12.2013, rcud. 101/2013):

1. La eventualidad ha de entenderse como un exceso anormal en las necesidades habituales de la empresa, que no puede ser atendido con la plantilla actual y que, por su excepcionalidad, tampoco razonablemente aconseja un aumento de personal fijo (S.TS. -4ª- de 20.03.2002).

2. La temporalidad de este tipo de contratación es causal y contingente, pues en el proceso productivo o en la prestación de servicios se produce de manera transitoria un desajuste entre los trabajadores vinculados a la empresa y la actividad que deben desarrollar, permitiendo la Ley la posibilidad de acudir a la contratación temporal para superar esa necesidad de una mayor actividad, sin incrementar la plantilla más de lo preciso, evitando el inconveniente de una posterior reducción de la misma si, superada la situación legalmente prevista, se produjera un excedente de mano de obra (S.TS. -4ª- de 21.04.2004), pudiendo concluirse que, de acuerdo con la definición legal, la temporalidad del contrato eventual viene justificada por factores que hacen referencia a circunstancias objetivas y, desde esta perspectiva, un déficit de plantilla, entendido como un número de trabajadores empleados inferior al necesario para hacer frente a la actividad normal de la empresa, habría de considerarse como una circunstancia interna a la organización empresarial que no justifica el recurso a la contratación eventual (S.TS. -4ª- de 07.12.2011).

3. El contrato eventual está caracterizado por la temporalidad de la causa que lo origina evitando con ello que por este procedimiento se lleguen a cubrir necesidades permanentes de las empresas acudiendo a contrataciones de tiempo limitado; la causa radica en las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, es decir, se trata de un contrato caracterizado por la temporalidad de la causa que lo legitima; si la causa no es temporal, la relación se convierte en indefinida (SS.TS. de 17.01.2008, 15.01.2009 y 25.07.2014).

La duración máxima y vigencia de los contratos eventuales se establece en 6 meses, dentro de un período de referencia -durante el que se producen las necesidades empresariales de trabajo eventual- de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan la acumulación de tareas o el exceso de pedidos, salvo distinta previsión convencional. Esto significa que pueden concertarse contratos eventuales desde que se inicia el incremento productivo de la empresa y dentro de los 12 meses siguientes, si bien la duración de estos contratos no puede superar los 6 meses desde que se suscribieron, ni los 12 meses desde el comienzo de las necesidades de producción de la empresa.

Concretamente, en relación con el contrato eventual, argumenta la S.TS. -4ª- de 21.04.2004, rcud. 1678/2003, ya citada:

" El artículo 15, que experimentó sensibles modificaciones por la Ley 11/94, de 7 de mayo y la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, regula en su número 1, apartado b) el denominado contrato eventual, motivado por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa; tal definición pone de manifiesto que la temporalidad de este tipo de contratación es causal y contingente, pues en el proceso productivo o en la prestación de servicios se produce de manera transitoria un desajuste entre los trabajadores vinculados a la empresa y la actividad que deben desarrollar, permitiendo la ley la posibilidad de acudir a la contratación temporal para superar esa necesidad de una mayor actividad, sin incrementar la plantilla más de lo preciso, evitando el inconveniente de una posterior reducción de la misma si, superada la



situación legalmente prevista, se produjera un excedente de mano de obra. De ahí que si esa actividad normal de la empresa persiste y se transforma en permanente, el tipo de contratación permitido ya no será el temporal, sino el contrato por tiempo indefinido.

Este es el sentido de la norma para el Tribunal Supremo, que en sentencia de 21 de diciembre de 1990 declaró que el criterio decisivo en esa modalidad contractual es el carácter temporal, coyuntural u ocasional del trabajo, como circunstancia que exige a la empresa un incremento de mano de obra con ese mismo carácter eventual.

Para marcar la frontera entre la necesidad contingente y la permanente, el legislador acude a un factor objetivo, como es el tiempo en que persisten esas circunstancias. A falta de convenio habilitado al efecto, la duración máxima de esta modalidad de contratación será de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, es decir, la ley no toma un solo módulo de cálculo, sino dos; en un periodo de doce meses no puede un trabajador prestar servicios de naturaleza eventual más de seis meses, así es que esto puede ocurrir, bien celebrando un solo contrato, en cuyo caso sobraría la referencia a los doce meses, o en varios contratos cobrando entonces sentido el plazo de referencia, de manera que todas las ocasiones en que se presten servicios de esta clase no pueden superar los seis meses en un año.

La habilitación al convenio colectivo estatal, sectorial o de ámbito inferior, para modificar la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir, no quiebra el anterior discurso, sino simplemente que los módulos de cálculo no serán los legales sino los pactados convencionalmente. Por tanto, cabe concluir afirmando que el plazo señalado actúa como límite total y absoluto, tanto para la duración del contrato como para la celebración de otros contratos en razón a las mismas circunstancias, para preservar la naturaleza de la eventualidad".

De ello deriva que el plazo máximo de los 12 meses (o en su caso y con la cobertura convencional de la autonomía colectiva, de 18 meses), dentro del que cabe utilizar la contratación temporal eventual, se erige como límite total y absoluto dentro del que puede considerarse la existencia de la necesidad contingente habilitante de la contratación temporal eventual, superado el cual las necesidades empresariales han de reputarse como permanentes a los efectos de la contratación laboral.

C)Especialidades en la Administración Pública y entes públicos.

El objeto del contrato de interinidad consiste en la cobertura de vacantes transitorias en una empresa, bien por sustitución o por vacante. Así, este contrato puede ser concertado, entre otros supuestos, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo vacante durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Esta modalidad, denominada de interinidad por vacante, fue admitida, antes de regularse reglamentariamente, por la jurisprudencia (SS.TS. de 21.06.1993, 30.04.1994, 04.07.1994), interpretando que la regulación legal incluye y comprende los contratos de interinidad concertados por las Administraciones públicas a fin de ocupar provisionalmente plazas o puestos vacantes de las mismas, en tanto no sean designadas oficialmente las personas que han de ostentar su titularidad, por los cauces legalmente establecidos, en los que ha de respetarse los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. La norma reglamentaria actualmente vigente comprende también a las empresas privadas.

Esta modalidad de contrato de interinidad por vacante surge en la Administración pública, ante la necesidad de cubrir transitoriamente sus plazas vacantes, como consecuencia de los procedimientos reglados para la contratación de trabajadores fijos, en los que se ha de garantizar la contratación en condiciones de respeto a los principios indicados que rigen el acceso a la función pública (S.TS. de 28.11.1995). La contratación ha de tener lugar para cubrir una plaza que se halle vacante (SS.TS. de 07.05.1996, 03.02.1998, 04.05.1998), elemento que se erige en condicionante de la aceptación de esta modalidad de contratación, dado que en el propio concepto de *interinaje* se halla inserta la necesidad de una sustitución, como situación vicaria de una titularidad reservada respecto de una plaza vacante preexistente, y todavía no cubierta por los procedimientos reglamentarios. Este criterio ha venido siendo reiterado con posterioridad (SS.TS. -4ª- de 11.12.2002 y 29.06.2005, S.TSJ de Galicia de 29.02.2016).

Así, la S.TS. -4ª- de 12.09.2017, rcud. 2520/2015, en punto a la dicotomía contrato eventual/contrato de interinidad por vacante, argumenta:

"las sentencias de esta Sala que cita el recurso no contemplan el caso en el que quien acude a la contratación eventual por circunstancias de la producción sea una Administración Pública o un organismo público o una Sociedad Estatal que goza de esa condición, cuestión no controvertida. Cuando se trata de entes públicos, nuestra doctrina viene aceptando la contratación eventual por acumulación de tareas en los casos de insuficiencia de plantillas, cuando existe una situación de déficit de personal que sobrepasa la capacidad de los empleados disponibles en ese momento, situación que se asimila a la de acumulación de tareas (SSTS, entre otras de 5 de julio de 1994 (R. 83/1994, 5 de octubre de 1994 (R. 348/1994), 16 de mayo de 2005 (R.



2412/2004), 7 de diciembre de 2011 (R. 935/2011), 12 de junio de 2012 (R. 3375/2011) y 26 de marzo de 2013 (R. 1415/2012)) doctrina que, incluso, permite este tipo de contrato para sustituir a trabajadores de vacaciones que estén debidamente identificados. Así en nuestra sentencia de 7 de diciembre de 2011 se dice: "En efecto, en la sentencia de 5/7/94 se dice que la jurisprudencia al respecto puede resumirse como sigue: "1) La necesidad de refuerzo del servicio de correos por déficit de plantilla es una circunstancia de la producción asimilable a la acumulación de tareas, que justifica la utilización del contrato de trabajo eventual del art. 15.1 b) ET siempre que no supere el tope máximo de seis meses en el período de un año (TS 18-2-94); 2) La situación de déficit de plantilla en las Administraciones Públicas debida a la existencia de varias plazas vacantes puede ser atendida también mediante el recurso a la contratación eventual, habida cuenta que la provisión de dichas plazas exige el cumplimiento de trámites y requisitos que no hacen posible su ocupación inmediata (TS 16-5-94); 3) El procedimiento adecuado de atención a un puesto de trabajo concreto y determinado en la Administración pública que está sin titular es el contrato de interinidad, en la variante especial de "interinidad por vacante" (TS 16-5-94).".

"Lo que caracteriza a la "acumulación de tareas" es, precisamente, la desproporción existente entre el trabajo que se ha de realizar y el personal que se dispone, de forma tal que el volumen de aquél excede manifiestamente de las capacidades y posibilidades de éste; y ello se produce tanto cuando se trata de aumento ocasional de las labores y tareas que se tienen que efectuar aún estando al completo la plantilla correspondiente, como cuando, por contra, se mantiene dentro de los límites de la normalidad el referido trabajo pero, por diversas causas, se reduce de modo acusado el número de empleados que ha de hacer frente al mismo. En estos casos en que el indicado desequilibrio o desproporción se debe a la existencia de vacantes o puestos fijos sin cubrir, y la entidad empleadora no puede llevar a cabo la normal cobertura de las mismas con la rapidez adecuada por impedírsele la existencia de normas legales o reglamentarias que exigen que tal cobertura se lleve a efecto mediante el cumplimiento de una serie de trámites y requisitos, es totalmente lógico entender que nos encontramos ante unos supuestos de acumulación de tareas. Y esta especial situación se puede dar sobre todo en el ámbito de las Administraciones públicas, en las que los nombramientos de las personas que han de ocupar los puestos disponibles tienen que efectuarse siguiendo el procedimiento legal prescrito y con exacto cumplimiento de las disposiciones y exigencias ordenadas por la ley, por lo que siempre transcurre un determinado lapso temporal, que en ocasiones puede ser muy dilatado, entre el momento en que se producen las vacantes y aquél en que éstas quedan reglamentariamente cubiertas. Así pues, el organismo público que en un momento determinado tiene un número elevado de puestos sin titular, se encuentra en una situación de déficit de personal, en la que el trabajo sobrepasa la capacidad de los empleados disponibles, situación que puede prolongarse bastante tiempo; aparece, por tanto, nítidamente el supuesto propio de la acumulación de tareas. De ahí que sea lícito el que la Administración acuda a los contratos de trabajo eventuales para remediar, en la medida de lo posible, esa situación. Y esto obviamente es lo que ha sucedido en el caso ahora enjuiciado." Pero concluye aclarando, para evitar confusiones, " *Que si bien cuando el contrato temporal se pacta por la Administración pública para que el contratado sirva una plaza concreta y específica que está sin titular, hasta que tal titular sea nombrado conforme a la ley, nos encontramos ante la figura del contrato de interinidad por vacante; en cambio cuando los supuestos sin cubrir son numerosos es obvio que se produce con carácter general la referida situación de acumulación de tareas que permite la contratación eventual, la cual se efectúa con base en esa situación genérica, no en relación a una vacante determinada*".

La doctrina que se acaba de citar es la que sigue la sentencia recurrida cuyos argumentos sobre la licitud del contrato eventual por "insuficiencia de plantilla" y "acumulación de tráfico" con base en el art. 15-1-b) del ET en relación con las disposiciones del convenio colectivo sobre este tipo de contratos no combate el recurso, visto que estamos ante un organismo público, así como lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1-b) del citado artículo 15 sobre la posibilidad de que los convenios colectivos determinen las actividades para las que pueda celebrarse el contrato eventual. Estas omisiones, unidas al hecho de que el recurso tampoco alega que se hayan sobrepasado los topes que establece para la contratación temporal el nº 5 del mencionado artículo 15, seguramente porque no se han superado esos límites, cual muestran los hechos declarados probados, máxime cuando la citada norma entró en vigor el 18 de junio de 2010 y permaneció suspendida desde el 31 de agosto de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012, justifican la desestimación del recurso por su falta de fundamentación, causa a la que se une nuestra doctrina sobre la contratación eventual por los organismos públicos, argumentos todos que impiden estimar la existencia del obrar fraudulento que se imputa a la demandada en la contratación eventual que emplea para atender coyunturales insuficiencias de plantilla".

(El subrayado no está en el original).

CUARTO.- Circunstancias concurrentes en el caso de autos.

La aplicación de la doctrina expuesta al supuesto que nos ocupa, en los términos en que ha quedado reseñado en el anterior relato de Hechos Probados, nos lleva a las siguientes conclusiones:



1. En noviembre de 2016 el SERLA comenzó a asumir en la Provincia de Valladolid la competencia de la conciliación-mediación previa prevista en el artículo 63.1 de la LRJS en el ámbito de los conflictos laborales individuales (con excepción de las reclamaciones de cantidad, a salvo de las acumuladas ex artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores -ET-), lo que suponía un notable incremento en su ámbito competencial y por ende en las tareas y necesidades de personal que habrían de servirle de soporte.
2. Al inicio del incremento de sus competencias la plantilla SERLA era la que venía haciendo frente a sus tareas previas, sin que se hubiera establecido la plantilla o su modificación precisa para la nueva situación que se iniciaba en noviembre de 2016.
3. El aumento de tareas del SERLA constatado a partir de noviembre de 2016 es susceptible de integrar el supuesto de incremento de tareas habilitante del contrato temporal eventual, en que se traduce " *la atención de las necesidades derivadas de la puesta en funcionamiento de la asunción por el SERLA de la conciliación-mediación y arbitraje de determinados tipos de conflictos individuales en el ámbito laboral, aun tratándose de la actividad normal de la empresa*", que con manifiesta incorrección terminológica (en cuanto recuerda el lanzamiento de nueva actividad derogado como habilitante de la temporalidad), se recoge en el contrato, irregularidad que, sin embargo, a la luz de lo acreditado (circunstancias por otro lado conocidas por el propio actor, que según se ha indicado por el Letrado que le asiste es conocedor de la materia y redactó su propia demanda), no resulta definitoria, pues los requisitos formales no constituyen exigencias " *ad solemnitatem*", admitiéndose la prueba de la realidad material, siempre que no se genere indefensión, como en el presente supuesto.
4. Toda vez que al tiempo de la contratación, en noviembre de 2016, no se había fijado la plantilla precisa para la realización de las labores y tareas del SERLA en relación con el incremento funcional aludido, consecuencia de sus nuevas competencias, aun cuando tuvieran vocación de permanencia y por tanto hubieran de estar cubiertas a través de la contratación indefinida, para lo que era preciso seguir el procedimiento normativamente establecido para su conclusión, tratándose de un organismo público, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, en el interregno o íterin no era posible celebrar contratos de interinidad por vacante por la sencilla razón de que al no haberse fijado o modificado la plantilla no era posible identificar el puesto o plaza de la misma que se cubría provisionalmente hasta su cobertura definitiva, en los términos mínimos precisos para su necesaria identificación con alguno de los puestos creados ulteriormente, al margen de decisiones puramente arbitrarias y por tanto potencialmente generadoras de indefensión para el trabajador, debiendo destacarse, en este sentido, las importantes diferencias entre el ámbito funcional reflejado en el contrato del actor y los más genéricos contenidos en la propuesta de plantilla (con Acuerdo de aprobación del Patronato de 20.11.2017 -en que en el caso del especialista de tareas administrativas se contemplan en Valladolid dos puestos a extinguir-).
5. El artículo 25.1 del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Valladolid vigente contempla para el contrato eventual una " *duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses*".
6. En consecuencia, no apreciándose fraude en la contratación, y ajustándose el contrato temporal eventual celebrado a las circunstancias concurrentes, habilitadoras del mismo de acuerdo con la doctrina jurisprudencial expuesta, nos hallamos con la finalización del contrato por la llegada de su término final, con lo que procede desestimar la acción de despido ejercitada.

QUINTO.- Indemnización de veinte días por año trabajado.

Con carácter subsidiario, de considerarse correcta la extinción de su contrato de trabajo, solicita el actor se eleve la indemnización a los 20 días de salario por año de servicio, invocando al efecto la S.TJUE. de 14.09.2016, asunto C-596/14 (De Diego **Porrás**).

Ciertamente, resulta llamativo que una Sentencia dictada por tres jueces del TJUE, sin previas conclusiones del Abogado General (cuando según la importancia o complejidad del asunto lo pueden resolver tres jueces, cinco jueces, la Gran Sala -compuesta por el Presidente del Tribunal, los Presidentes de las Salas de cinco Jueces, el Juez Ponente y el número de Jueces necesario para alcanzar un total de 15-, o excepcionalmente el Pleno, integrado por los 28 jueces), es decir, sobre un asunto no considerado por el TJUE como novedoso u oscuro, pues el propio Tribunal decidió, previa audiencia del Abogado General, que no eran necesarias sus conclusiones, haya supuesto una verdadera carga de profundidad sobre la regulación del régimen extintivo de la contratación temporal en nuestro país, generando una polémica doctrinal y judicial como pocas veces se ha podido presenciar.

Empero, el 05.06.2018 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) ha dictado dos Sentencias, en los asuntos C-574/16 y C-677/16, ambas en respuesta a sendas cuestiones planteadas desde órganos judiciales españoles (TSJ de Galicia y Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid), de especial relevancia por cuanto, aunque



no se explicita en las mismas, vienen en realidad a suponer un cambio en la doctrina sentada por la S.TJUE. de 14.09.2016, asunto C-596/14 (De Diego **Porrás**) o, cuanto menos, en la interpretación mayoritaria que de la misma había hecho la jurisprudencia interna.

Ha de destacarse que ambas sentencias han sido dictadas en Gran Sala, integrada por 15 jueces/as, oídas las conclusiones que la Abogada General (al contrario de lo ocurrido en la Sentencia de 14.09.2016). El ponente ha sido el mismo para ambas, que tienen una estructura argumentativa idéntica, salvo alguna consideración en los últimos apartados, resultando llamativo, no obstante, que el TJUE no explicita el cambio doctrinal que suponen ambas Sentencias ni las razones que le han llevado al mismo.

La primera parte de un contrato de relevo, y la segunda de interinidad.

En cuanto a la última, de 05.06.2018, dictada en el asunto C-677/1 (Lucía **Montero Mateos**), se formula la siguiente cuestión: "La Cláusula 4, apartado 1, del [Acuerdo Marco] ¿debe interpretarse en el sentido de que la extinción del contrato temporal de interinidad para cobertura de vacante por vencimiento del término que dio lugar a su suscripción entre el empresario y la trabajadora constituye una razón objetiva que justifica que el legislador nacional no prevea en tal caso indemnización alguna por fin de contrato, mientras que para un trabajador fijo comparable que ha sido despedido por una causa objetiva se prevé una indemnización de 20 días por año?"

La Sentencia del TJUE, como la Sentencia "melliza" del mismo día (asunto C-574/16), reproduce el *iter* argumental de la S.TJUE. "De Diego **Porrás**", recordando que la indemnización por fin de contrato es una condición de trabajo a la que se aplica la prohibición de discriminación, afirmando que los trabajadores temporales por relevo son comparables a los fijos al realizar las mismas funciones que estos y que, por tanto, hay una diferencia de trato en el distinto importe de la indemnización por extinción contractual (no obstante, la Abogada General, en sus conclusiones -apartados 51-58 de su informe de 20.12.17-, cuestionaba la comparabilidad de ambas indemnizaciones, " *muy particularmente, a la previsibilidad, mayor en un caso que en otro, de perder el puesto de trabajo, a la cual pueden asociarse indemnizaciones de diferente cuantía*").

El TJUE -"sin perjuicio de la apreciación definitiva que realice el juzgado remitente a la luz de todos los elementos pertinentes" (apartado 54)- sí admite la comparabilidad y aborda a continuación -apartado 55- " *si existe una razón objetiva que justifique que la finalización del plazo de un contrato de interinidad no dé lugar al abono de indemnización alguna (...) mientras que un trabajador fijo tiene derecho a una indemnización cuando se le despide por concurrir una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores* ".

En respuesta a tal cuestión, el TJUE considera ahora -asumiendo la tesis del Gobierno español y de la Abogada General (en este caso, como tesis subsidiaria a la ya referida de no comparabilidad)- que la finalización del contrato de interinidad de la Sra. **Montero Mateos**, debido a que el puesto que ocupaba con carácter provisional se proveyó de manera definitiva tras el proceso mencionado en el apartado 20 de la presente sentencia, se produjo en un contexto sensiblemente diferente, desde los puntos de vista fáctico y jurídico, de aquel en el que el contrato de trabajo de un trabajador fijo se extingue debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores (apartado 59), ya que " *las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término*" (apartado 60), mientras que "la extinción de un contrato fijo por una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, a iniciativa del empresario, tiene lugar 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. (...) 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 (apartado 61).

A continuación, en el apartado 62, añade que " *el Derecho español no opera ninguna diferencia de trato entre trabajadores con contrato temporal y trabajadores fijos comparables, ya que el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores establece el abono de una indemnización legal equivalente a veinte días de salario por año trabajado en la empresa en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo*" para concluir -ya en el apartado 63- que " *En estas circunstancias, cabe considerar que el objeto específico de la indemnización por despido establecida en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores, al igual que el contexto particular en el que se abona dicha indemnización, constituyen una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida*".

Por ello, la STJUE de 5.6.18 C-677/16 (Lucía **Montero**), ya en su parte dispositiva, declara:



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 sí concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

Cabe recordar que en la S.TJUE. "De Diego **Porras**", ante una situación sustancialmente idéntica, el TJUE había razonado que ni la naturaleza temporal de la relación laboral, ni la inexistencia de disposiciones en la normativa nacional relativas a la concesión de una indemnización por finalización de un contrato de trabajo de interinidad, ni tan siquiera la previsibilidad de la finalización contractual, suponían "razones objetivas" que justificaran el distinto trato (apartados 50- 51). El cambio doctrinal resulta, pues, evidente.

En consecuencia, no resultando aplicable la doctrina invocada con carácter subsidiario por el actor tampoco al contrato temporal eventual, por concurrir la misma *causa decidendi* analizada por el TJUE en las dos Sentencias indicadas de 05.06.2018, respecto a la indemnización de 20 días prevista para el despido objetivo, la demanda ha de ser desestimada.

SEXTO.- Información en materia de recursos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, contra la presente resolución cabe interponer recurso de suplicación.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que desestimando la demanda interpuesta por D. Daniel , frente a la FUNDACIÓN DEL SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN, debo absolver y absuelvo a la demandada de los pedimentos de la demanda de los pedimentos de la demanda.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciendo la indicación de que contra la misma cabe interponer, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid), recurso de suplicación, que se podrá anunciar en este Juzgado, por comparecencia o mediante escrito, en un plazo de cinco días a partir de la notificación, o por su mera manifestación al realizarse ésta, previa consignación de la cantidad objeto de la condena en la cuenta nº 3935/0000/65/0019/18 de BANCO DE SANTANDER, Oficina de la Plaza San Miguel de Valladolid, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en que conste la responsabilidad solidaria del avalista, y debiendo efectuar además el ingreso de 300 euros como depósito especial para anunciar dicho recurso, todo ello en el caso de que el recurrente no fuera trabajador, su causahabiente, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o no gozara del beneficio de Justicia Gratuita, o no se hallare incluido en el artículo 229,4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así por esta mi sentencia, dictada e incluida en el archivo digital correspondiente del Juzgado para su tratamiento informático en el día de la fecha, de la que se deducirá certificación para unir a los autos de que dimana, y a la que se le dará la publicidad prevenida en la normativa en vigor, definitivamente juzgando en esta instancia, lo pronuncio, mando y firmo.