



Roj: **SJSO 4626/2018 - ECLI:ES:JSO:2018:4626**

Id Cendoj: **47186440042018100062**

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Sede: **Valladolid**

Sección: **4**

Fecha: **10/08/2018**

Nº de Recurso: **456/2018**

Nº de Resolución: **280/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **MARTA GOMEZ GIRALDA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

JDO. DE LO SOCIAL N. 4

VALLADOLID SENTENCIA: 00280/2018

CALLE ANGUSTIAS 40-44

Tfno: 983 394044

Fax: 983 208219

Equipo/usuario: MFE

NIG: 47186 44 4 2018 0001828Modelo: N02700

DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000456 /2018

Procedimiento origen: /

Sobre: DESPIDO

DEMANDANTE/S D/ña: Bárbara

ABOGADO/A: OSCAR MARTINEZ GONZALEZ

PROCURADOR: GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

ABOGADO/A: JUAN-ANTONIO SALDAÑA CARRETERO

PROCURADOR: GRADUADO/A SOCIAL:

DESPIDO 456/18

En VALLADOLID, a diez de agosto de dos mil dieciocho.

D^a. MARTA GOMEZ GIRALDA Magistrado-Juez de Adscripción Territorial en funciones de refuerzo del JDO. DE LO SOCIAL Nº 4 de Valladolid y su Provincia, tras haber visto los presentes autos sobre PROCEDIMIENTO DE DESPIDO 456/18, seguidos a instancia de DOÑA Bárbara , que comparece asistida por el Letrado Sr. Oscar Martínez González, contra la UNIVERSIDAD DE VALLADOLID, como entidad demandada, representada por el Letrado Sr. Saldaña Carretero.

EN NOMBRE DEL REY

Ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.- DOÑA Bárbara , pr esentó demanda ejercitando acción de despido, contra la UNIVERSIDAD DE VALLADOLID, en la que tras alegar los hechos y fundamentos de derecho que estimó de pertinente aplicación, terminó suplicando se dice Sentencia por la que se acuerde la improcedencia del despido y por parte de la trabajadora demandada se proceda a optar entre su readmisión o el abono de la correspondiente indemnización, con obligación en todo caso de abonar los salarios de trámite debidos durante el tiempo transcurrido, y subsidiariamente se reconozca el derecho de la trabajadora a percibir una indemnización equivalente a la indemnización que legalmente corresponda, ya sea de 20 días por año trabajado o en su caso, de 12 días por año trabajado.

SEGUNDO.- Que admitida a trámite la demanda, se ha celebrado el acto de juicio el 18 de julio de 2018, con el resultado que obra en las actuaciones.

TERCERO.- En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La demandante , DOÑA Bárbara , ha prestado servicios, para la UNIVERSIDAD DE VALLADOLID, adscrita a la Unidad Técnica de Arquitectura del Campus de Valladolid, desde el día 1-9-2004, en virtud de un contrato de interinidad por vacante, a tiempo completo, señalando como causa de temporalidad "ocupar interinamente la plaza NUM000 hasta que se cubra por personal laboral fijo", con categoría de Arquitecta, correspondiente al Grupo Profesional I y salario bruto mensual de 3.344,43 euros, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.

SEGUNDO.- Es de aplicación el II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León suscrito con fecha 28-11-2006.

TERCERO.- La plaza ocupada por la actora estuvo vacante con anterioridad a su contratación desde el 19-11-2003 hasta el 31-8-2004.

CUARTO.- Por Resolución de 19-2-2018 del Rectorado de la Universidad de Valladolid, por la que se resuelve parcialmente el concurso oposición libre para cubrir plazas vacantes en la plantilla de personal laboral de Administración y Servicios, convocado por Resolución de 23 de diciembre de 2016, y la consiguiente Resolución prevista en la base 10.4 de esta Resolución, la plaza que venía ocupando la actora fue adjudicada a un trabajador fijo, con fecha de incorporación, 16 de abril de 2018.

QUINTO.- La trabajadora demandante recibió el 20-3-2018 una comunicación, fechada el día 13-3-2018, con el siguiente contenido: "*Por la presente le hago saber que, como consecuencia de la Resolución de 19 de febrero de 2018 del Rectorado de la Universidad de Valladolid, por la que se resuelve parcialmente el concurso oposición libre para cubrir plazas vacantes en la plantilla de personal laboral de Administración y Servicios convocado por Resolución de 23 de diciembre de 2016, y la consiguiente Resolución prevista en la base 10.4 de esta Resolución, su puesto va a ser adjudicado a un trabajador fijo, que se incorporará el próximo día 16 de abril de 2018. Por tanto, le comunico que se procederá a efectuar su cese con efectos del día inmediatamente anterior, esto es, el 15 de abril de 2018.*"

SEXTO.- La entidad demandada cursó la baja de la actora, por extinción de contrato por incorporación de personal laboral fijo, con fecha de efectos 15-4-2018, sin que la haya abonado ninguna indemnización.

SEPTIMO.- La actora ha participado en el concurso abierto para la provisión de las plazas vacantes de arquitecto, no habiendo obtenido plaza, ha impugnado las resoluciones del concurso y ha presentado demanda ante la jurisdicción contencioso-administrativa, que ha sido desestimada por sentencia nº 74/218 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de 7-5-2018, dictada en autos PA 29/2018.

OCTAVO.- La plaza vacante ocupada por la actora ha sido convocada en los siguientes procedimientos de provisión y selección de puestos de trabajo:

- Año 2009: Resolución de 6 de mayo de 2009, por la que se convoca en su Fase de Traslados el Concurso-Oposición Interno para la provisión de diversos puestos vacantes pertenecientes a los Grupos I, IV-A y IV-B de la plantilla de Personal Laboral de Administración y Servicios de la Universidad de Valladolid (BOCYL de 14 de mayo de 2009).

- Año 2010: Resolución de 25 de marzo de 2010, por la que se convoca en la Fase de Promoción Interna del Concurso-Oposición Interno para la provisión de puestos de trabajo pertenecientes a los Grupos I, IV-A y IV-B de la plantilla de Personal Laboral (BOCYL de 9 de abril de 2010).



- Año 2016: Resolución de 23 de diciembre de 2016, por la que se convoca concurso-oposición libre para cubrir, mediante personal de nuevo ingreso, plaza vacantes en la plantilla de Personal Laboral de Administración y Servicios (BOCYL de 9 de enero de 2017).

NOVENO.- La demandante ha ostentado el cargo de representación legal de los trabajadores como miembro del Comité de Empresa hasta la fecha del cese, así como la condición de Delegada Sindical por el Sindicato C.G.T.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los documentos obrantes en los ramos de prueba de ambas partes, constituyen las fuentes de prueba que corroboran la anterior declaración de hechos probados, a los efectos previstos en el artículo 97.2 LJS.

SEGUNDO.- En el presente procedimiento se ejercita por la parte demandante una acción dirigida a que se declare improcedente el despido producido por la Administración demandada con fecha de efectos 15-4-2018, invocando que se ha cometido un fraude de ley por mantener a la trabajadora durante más de tres años en su puesto de trabajo, por lo que el contrato debe considerarse prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, de manera que la extinción del contrato no estaría ya sujeta a condición o término y en consecuencia debe ser calificado como improcedente. Alega además que en el momento en que la Administración Pública pretende proceder a la cobertura de la plaza, debe utilizar de forma analógica la figura del despido objetivo para extinguir la relación laboral del trabajador indefinido no fijo. Subsidiariamente, solicita el abono de una indemnización prevista para el despido objetivo de 20 días y de forma subsidiaria la indemnización de 12 días por año trabajado.

La parte demandada se opone a la demanda planteando en primer lugar la excepción de falta de competencia funcional y teoría de los actos propios, toda vez que la actora ha recurrido su cese ante la jurisdicción contencioso-administrativa y al ser desestimada en dicha jurisdicción su pretensión, pretende obtenerla ante la jurisdicción social.

En cuanto al fondo, rechaza que el hecho de que el contrato sea de larga duración implique una contratación fraudulenta, al entender que la limitación de 3 años no vincula a los organismos públicos. Alega además que según la reciente sentencia del TJUE de 6 de junio de 2018, si no se aprecia fraude en la contratación no procede indemnización alguna. Alega que no se ha producido despido alguno, pues la plaza que venía ocupando la actora se ha cubierto por el procedimiento reglamentariamente establecido.

TERCERO.- En primer lugar y por lo que se refiere a la excepción de falta de competencia funcional y teoría de los actos propios planteada por la parte demandada, debe correr suerte desestimatoria, toda vez que una cuestión es que la actora haya participado en el correspondiente concurso para la cobertura de la plaza que ha venido ocupando hasta la fecha de la extinción de su contrato, el 15 de abril de 2018, no habiendo obtenido plaza alguna y que no conforme con la resolución, la haya impugnado ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y otra cuestión bien distinta, es que independientemente de aquello, considere que ha tenido lugar un despido improcedente tras la extinción de su contrato con efectos de 15 de abril de 2018, por lo que está perfectamente legitimada para hacer valer sus derechos ante la Jurisdicción Social, al igual que cualquier trabajador que considera vulnerado alguno de sus derechos derivados de su relación laboral con su empleador.

CUARTO.- Por lo que se refiere al salario, en el Hecho Primero de la demanda se indica que es de 3.286,91 euros, si bien se anuncia la futura actualización del mismo conforme a la variación que se apruebe por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 publicada en el BOE de 4 de julio, prevé en su artículo 18.2 el incremento del 1,75% como ya se anticipaba en la demanda, de manera que no se puede considerar que el incremento en el salario solicitado por la actora en el acto de la vista a los efectos del cálculo de la indemnización que en su caso corresponda, genere indefensión alguna a la parte demandada, de manera que el salario de la actora a dichos efectos debe ser de 3.344,43 euros.

QUINTO.- Entrando ya a valorar sobre el fondo del asunto, se solicita en la demanda la declaración de improcedencia de la decisión extintiva, alegando que dado el fraude en la contratación al mantener a la actora durante más de tres años en su puesto de trabajo, la relación debe considerarse prorrogada tácitamente por tiempo indefinido, de manera que al no existir ya condición o término, el despido operado deviene improcedente, al tratarse de una relación laboral no fija.

Al respecto cabe señalar que la relación laboral entre las partes se ha sustentado en un contrato de interinidad, suscrito en fecha 1-9-2004, para la cobertura de la plaza hasta la cobertura por personal laboral fijo de la



plaza SK NUM000 , de categoría de Arquitecto al servicio de la UNIVERSIDAD DE VALLADOLID y que la extinción del contrato ha tenido lugar como consecuencia de la cobertura de la plaza por el procedimiento reglamentariamente establecido.

Pues bien, ya se trate de una relación laboral de interinidad por vacante o de indefinida no fija, la adjudicación del puesto que se venía ocupando a otro trabajador como consecuencia de la provisión reglamentaria de la plaza (así, en este caso, por concurso oposición libre para cubrir plazas vacantes en la plantilla de personal laboral de Administración y Servicios), integra un supuesto de finalización de la relación laboral (ya interina por vacante, ya indefinida no fija), por la llegada del término final contemplado legalmente, de manera que se trata de una válida extinción de contrato.

Así, la sentencia del TSJ de Castilla y León, Valladolid, de 22-03-2017, (rec. 215/2017), recoge la última línea jurisprudencial, que diferencia los supuestos en que se pone fin al contrato de interinidad (o indefinido no fijo) que traen causa de la cobertura reglamentaria de la plaza, de aquellos otros en que se originan por su amortización (en que sí es preciso seguir el trámite del despido objetivo). En cualquier caso, ya se repute la relación laboral de la actora como de interinidad por vacante o como indefinida no fija, la consecuencia jurídica es la misma, pues nos encontramos ante la finalización de la relación laboral por la llegada del término final contemplado legalmente, (la cobertura reglamentaria de la plaza), de manera que se trata de una válida extinción de contrato y no un despido.

En efecto, como se pone de manifiesto en la S.TSJ. de Castilla y León (Valladolid) de 22.03.2017, rec. 215/2017, recogiendo la última línea jurisprudencial, que diferencia los supuestos en que se pone fin al contrato de interinidad (o indefinido no fijo) que traen causa de la cobertura reglamentaria de la plaza, de aquellos otros en que se originan por su amortización (en que sí es preciso seguir el trámite del despido objetivo):

"(...) la extinción del contrato de trabajo de la demandante no se produjo por la amortización de la plaza, sino por la incorporación de otra trabajadora al resolverse el concurso de traslados abierto y permanente. Entra entonces en juego la tesis tradicional de la jurisprudencia, que la Sala Cuarta sigue manteniendo (por todas, sentencia de 18 de mayo de 2015, Recud. 135/14) de que los contratos de interinidad por vacante y los del personal indefinido no fijo al servicio de la Administraciones Públicas se extinguen al cubrirse la plaza ocupada por la trabajadora.

Tiene razón la recurrente cuando afirma que en los supuestos de amortización de la plaza, por las razones expuestas en la sentencia antes citada, la Sala Cuarta modificó su criterio en el sentido que el contrato de interino por vacante - también el indefinido no fijo- está sujeto a término y no a condición resolutoria como hasta ahora se decía, término que llegará cuando la vacante ocupada se cubra tras finalizar el proceso de selección que se convoque para cubrir la plaza ocupada -única causa extintiva que contempla el artículo 4.2 del R.D. 2720/1998 , por lo que la extinción por amortización de la plaza se produce antes de que llegue su vencimiento, y eso determina que hayan de seguirse los trámites de los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional 20ª (actual 16ª) del mismo cuerpo legal , que es aplicable tanto al personal indefinido no fijo como al interino por vacante. Pero, como ya hemos dejado sentado, la extinción del contrato de trabajo de la actora no se produjo por amortización de la plaza sino por ocupar su puesto de trabajo otra trabajadora procedente del concurso de traslados abierto y permanente resuelto por la Orden PRE/688/2015".

Por tanto, la cobertura definitiva de su plaza por el aspirante que superó el correspondiente proceso selectivo convocado por la Administración demandada, opera como causa válida de extinción del contrato de trabajo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 49.1.b) ET ."

En consecuencia, debe ponerse de manifiesto, al respecto de las alegaciones de la parte actora sobre la inobservancia de los trámites del despido objetivo, que el cese de la actora se ha producido como consecuencia de la cobertura reglamentaria de la plaza que ocupaba, no de la amortización de la misma, de manera que no precedería acudir a la vía del despido objetivo, por lo que la relación laboral que mantenía la trabajadora demandante con la Administración demandada debe estimarse válidamente extinguida por la cobertura reglamentaria de la plaza que ocupaba temporalmente, sin que el cese pueda ser calificado como despido, lo que determina que la pretensión de improcedencia no pueda tener favorable acogida. En este mismo sentido se pronuncia la sentencia del TSJ de Castilla y León de 6 de julio de 2018.

SEXTO.- Como pretensión subsidiaria, se interesa en la demanda el abono de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el tope de una anualidad, prevista para el despido objetivo.

A esta pretensión se opone la parte demandada amparándose en las sentencias dictadas por el Tribunal Europeo en expedientes C-574/16 y C-677/16 de 6 de junio de 2018 (Casos Moreira y **Montero**), indicando que estas declaran que si no hay fraude en la contratación, no se debe reconocer indemnización alguna.



En efecto, es estas sentencias el TJUE han sentado un nuevo criterio respecto al mantenido en la sentencia dictada en el asunto C-596/14 de **Diego Porras**, en la que había razonado el alto Tribunal, 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).

No obstante en las recientes sentencias de fecha 6-6-2018, el TJUE considera ahora que " *la finalización del contrato de interinidad de la Sra. Ángeles, 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 sentencia, es 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 (*Ángeles*), 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".*

No obstante, el TJUE introduce la siguiente consideración en orden a la posible recalificación de la relación laboral entre las partes como fija, cuestión que deberá resolver el juez promotor:

" *En el caso de autos, la Sra. Ángeles no podía conocer, en el momento en que se celebró su contrato de interinidad, la fecha exacta en que se proveería con carácter definitivo el puesto que ocupaba en virtud de dicho contrato, ni saber que dicho contrato tendría una duración inusualmente larga. No es menos cierto que dicho contrato finalizó debido a la desaparición de la causa que había justificado su celebración. Dicho esto, 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".*

Sobre esta última cuestión, ya se ha pronunciado el TSJ de Castilla y León (Valladolid) en la reciente sentencia de 11-06-2018 (rec. 833/2018), así como el TSJ de Galicia en sentencia de 20-6-2018, en la misma línea, indicando lo siguiente:

" *TERCERO.- Una vez esquematizado el contenido de las dos sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 5 de junio de 2018 esta Sala debe hacer las siguientes observaciones sobre su interpretación y consecuencias que resultan de las mismas:*

Primera: La condición de trabajador temporal tiene alcance comunitario, de Derecho de la Unión, independientemente de la calificación de Derecho interno, puesto que viene definida en la Directiva 1999/70/CE, al menos a efectos de aplicación de la misma. Esa definición, propia del Derecho de la Unión, no es



necesariamente coincidente con la que se pueda tener en el Derecho interno de cada Estado, pero es la relevante a efectos de aplicar la Directiva 1999/70/CE.

Segunda: Para que un contrato se considere temporal es preciso que en el momento de concertar éste se incorpore al mismo una cláusula extintiva que determine la ruptura de la relación laboral en una fecha concreta o bien, a falta de la misma, en el momento de "la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado". Por tanto para que exista contratación temporal es preciso que la cláusula extintiva esté vinculada a una fecha o a un hecho o acontecimiento determinado, no admitiéndose definiciones del hecho o acontecimiento de naturaleza "indeterminada".

Tercera: La forma "determinada" por excelencia de fijar la extinción del contrato temporal es el uso de una fecha fija. A falta de fecha fija es imprescindible que el hecho o acontecimiento que produce la ruptura de la relación laboral sea "determinado", esto es, que esté definido de tal manera que permita saber con precisión la causa por la que se producirá la finalización del contrato, de manera que cuando la ruptura del contrato se produzca ello sea conforme con las expectativas que podía tener el trabajador. En la nueva jurisprudencia del TJUE de las sentencias *Moreira* y *Montero*, el elemento nuclear y determinante a efectos indemnizatorios es la expectativa del trabajador valorada en el momento de la ruptura del contrato. Si en el momento de la ruptura del vínculo laboral la apreciación de la causa no es suficiente determinada o resulta sorpresiva, en ese caso la diferencia de trato indemnizatoria no estará justificada.

Cuarta: Esto ocurre en particular cuando la causa de finalización del contrato pactada no permite conocer la fecha en la que la misma se producirá y a esta imprevisibilidad ab initio de la finalización del contrato se añade una duración "inusualmente larga".

Quinta: Por ello cuando la causa de finalización consista en una fecha concreta, como ocurre en el caso del contrato de relevo analizado en la sentencia *Moreira*, la diferencia de trato indemnizatorio está justificada, pero no lo estará si la fecha es imprevisible ab initio y la duración del contrato resulta "inusualmente larga", porque en tal caso el contrato habrá de considerarse fijo a efectos de aplicación del Derecho de la Unión Europea.

Sexta: Esta evaluación, dirigida a determinar si está justificada la diferencia de trato indemnizatorio, ha de llevarse a cabo desde el momento de la contratación hasta el momento de finalización de la relación laboral, tomando en consideración si la descripción del acontecimiento o hecho extintivo permite decir que la fecha en que se produciría la extinción es suficientemente precisa y, en caso negativo, si la duración del contrato ha sido "inusualmente larga".

Séptima: La consecuencia es que tendría derecho a la indemnización propia del despido por razones objetivas sobrevenidas, al no aparecer causa razonable que justifique la diferencia de trato. Además hay que tener en cuenta que una diferencia de trato no justificada en la aplicación de la Directiva entre supuestos iguales sería contraria al derecho fundamental del artículo 20 de la Carta de Derechos Fundamentales (igualdad ante la Ley). Por tal razón es de aplicación directa en todo tipo de relaciones jurídicas de Derecho interno, verticales u horizontales.

CUARTO.- Por tanto, siguiendo el mandato que se desprende del párrafo 64 de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 5 de junio de 1998 en el asunto C-677/16, *Ángeles* contra Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid, también referida a un contrato de interinidad por vacante, el órgano judicial debe "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", en cuyo caso tendrá derecho a la indemnización reclamada.

El requisito de "imprevisibilidad", en el sentido utilizado por el párrafo 64 de la sentencia *Montero*, se cumple en este caso, que es sustancialmente igual, puesto que la mera referencia a la cobertura de la plaza que se hizo en el momento de la contratación es totalmente insuficiente para que la trabajadora pudiera conocer la fecha en que el contrato llegaría a su fin. No consta que en el momento de la contratación se hubiera iniciado ya la tramitación del necesario proceso selectivo para cubrir la plaza y por tal causa se pudiera conocer con cierta precisión la fecha en que la plaza iba a ser cubierta y el contrato extinguido. En este caso la plaza se cubre siete años y medio después de la contratación, lo que a falta de todo dato revela la falta de diligencia de la Administración para solventar la situación de interinidad de la misma. Por consiguiente, aunque el hecho determinante de la extinción constituía una razón objetiva y además era en su configuración para poder identificar, en el momento de la extinción, si dicha causa extintiva se había producido o no (sobre este extremo no hay discusión entre las partes), lo cierto es que no aparece un elemento adicional que permitiera inducir con el nivel mínimo de certeza exigible la fecha en la que tal acontecimiento se produciría.

En tales condiciones de imprevisibilidad de la fecha en la que se produciría el acontecimiento extintivo, entra en juego el segundo factor fijado en la sentencia *Montero*, que es la duración "inusualmente" larga del contrato,



debiendo decidir esta Sala si el tiempo de siete años y medio que duró éste encaja en ese concepto, puesto que en tal caso, al cumplirse las dos condiciones (imprevisibilidad de la fecha y duración inusualmente larga del contrato) la parte actora tendría derecho a la indemnización.

QUINTO.- Lo que se desprende de la sentencia del Tribunal de Justicia es que debe existir un umbral de duración para aquellos contratos temporales cuya fecha no haya sido fijada con precisión, de manera que traspasado dicho umbral la diferencia de trato indemnizatoria deja de estar justificada y debe abonarse la indemnización por despido objetivo a su finalización, sin que se cuestione sin embargo la legalidad de la extinción producida si ésta se ajusta a la causa fijada válidamente en el contrato. Lo idóneo sería que tal límite estuviera fijado de manera objetiva en la legislación vigente, pero al no ser así (lo cual es lógico, dado el carácter novedoso de dicha doctrina europea) corresponde a los órganos judiciales fijarlo por vía interpretativa, con la unificación doctrinal que en su caso produzca la jurisprudencia del Tribunal Supremo, si su interpretación de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea coincidiese con la nuestra.

Observa la Sala que diferentes versiones lingüísticas del párrafo 64 de la sentencia **Montero** ("ungewöhnlich lange Laufzeit"; "durée inhabituellement longue", "unusually long duration", "durata insolitamente lunga", "duração anormalmente longa"...), proporcionan el mismo significado que la versión española, esto es una duración que excede lo que es habitual o normal. Lo que no define la sentencia **Montero** es cuál sea el parámetro de lo habitual o normal.

Podría pensarse que el parámetro de la normalidad debiera fijarse en atención a la realidad social, determinando estadísticamente cuál es la duración habitual de los contratos temporales. Dicha aproximación fáctica resulta enormemente problemática, porque puede dar lugar a resultados muy disímiles por territorios o sectores. Mientras que la estadística pública demuestra que numerosísimos contratos temporales tienen una duración anormalmente baja, de pocos días e incluso de un único día (lo que nos llevaría a un umbral de normalidad muy bajo), lo cierto es que en otros casos, como pueden ser las interinidades o los indefinidos no fijos en las Administraciones Públicas o los contratos temporales vinculados a una contrata en las empresas de servicios, ocurre todo lo contrario y nos encontramos con trabajadores que permanecen en situación de temporalidad durante periodos larguísimos, en ocasiones de muchos años. A título de ejemplo baste citar, como plasmación normativa de tal situación, que el convenio colectivo único para el personal laboral de la Xunta de Galicia contempla en su disposición transitoria décima procesos de consolidación de empleo para trabajadores indefinidos no fijos o contratados temporales en puestos "estructurales" (o sea fijos) desde antes del 1 de julio de 1998, esto es, con más de diez años de antigüedad; o que en el caso de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el caso **Montero** la trabajadora llevaba contratada temporalmente por interinidad nueve años; o en este caso la duración de la contratación temporal de interinidad por vacante ha sido de siete años y medio. De usar esa pauta de normalidad habríamos de admitir como normal que la temporalidad de la contratación pueda alcanzar incluso décadas, lo que parece totalmente contrario a la lógica. Es más, la situación descrita, en la cual numerosísimos trabajadores de las Administraciones Públicas que aparecen como temporales (o en la categoría de indefinidos no fijos) se mantienen como tales durante largos años, sin saber cuándo puede terminar su contrato por cubrirse su plaza, si es que tal cosa llega a suceder alguna vez, según decisiones aparentemente discrecionales de los órganos políticos de cada Administración, nos permite afirmar que, desde el punto de vista del derecho fundamental de igualdad, si la justificación de la diferencia de trato se debe fundamentar en la frustración de expectativas de continuidad, la realidad fáctica de estos contratos hace que se difumine completamente la razonabilidad de esa justificación, de manera que no puede sino concluirse que en tales situaciones de larga duración e incertidumbre es contraria al derecho de igualdad la diferencia de trato en la indemnización, que es precisamente lo que interpretamos que viene a decir la sentencia **Montero**.

Por tanto, excluido que el parámetro de lo normal o habitual hayamos de buscarlo en la realidad sociológica de la contratación temporal, hemos de concluir que hemos de intentar definir qué es lo normal o habitual en las normas jurídicas que han regulado y regulan la contratación temporal en España, para, a partir de dicho parámetro, poder delimitar las situaciones de duración patológicamente larga. La cláusula quinta de la Directiva 1999/70/CE apoya esa vía interpretativa, cuando se refiere, como parámetro, a la "legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales".

Siguiendo esta línea, esta Sala encuentra dos posibles criterios:

El primero parte de la propia Directiva 1999/70/CE, dado que en la cláusula quinta mandata a los Estados para que establezcan medidas destinadas a evitar la utilización abusiva y, entre ellas, prevé que se pueda fijar "la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada". En la misma cláusula delega en los Estados miembros la fijación de lo que debe considerarse "sucesivos". Ese mandato se cumplió en el derecho español inicialmente por el Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, que estableció en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores un límite a la temporalidad, cuando existen dos o más contratos temporales del mismo trabajador y para el mismo puesto de trabajo, de veinticuatro meses de duración



acumulada en un periodo de treinta meses consecutivos. Es cierto que dicha norma se aplica únicamente a la duración acumulada de dos o más contratos temporales, pero nos da la pauta de cuál es la duración que el legislador considera el límite de lo admisible como normal: veinticuatro meses.

Por tanto para los efectos de cumplir el mandato de la sentencia **Montero** parece que existe una evidente analogía, puesto que parece absurdo que se establezca un límite de veinticuatro meses cuando se encadenan dos o más contratos temporales (con posibles hiatos temporales entre ellos, por lo cual se establece un límite de cómputo de treinta meses consecutivos) y sin embargo un único contrato temporal pueda exceder los veinticuatro meses y llegar a durar, como ocurre en este caso, siete años y medio o incluso varias décadas.

El segundo criterio acudiría a lo que son las decisiones del legislador en normas antecedentes y actuales. Así se puede comprobar que el límite temporal que se estableció para la contratación no causal en el Real Decreto 1989/1984 era de tres años, el cual se mantiene en el contrato de fomento del empleo para las personas con discapacidad (disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre). También constatamos que el límite de tres años es el fijado por el legislador para la duración máxima de los contratos de obra o servicio en el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores. Ese límite de tres años es el que hemos aplicado, precisamente, a los contratos de interinidad por vacante, por ejemplo en sentencias de 15 de mayo de 2013, suplicación 769/2013 (confirmada por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en sentencia de 14 de julio de 2014, RCU 1807/2013), ó 5 de febrero de 2018 (suplicación 2129/2017), en base a que el artículo 70 del Estatuto Básico del Empleado Público (tanto de la Ley 7/2007 como del texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) dice que la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar debe desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años, siendo esta la referencia por tanto para aplicar los artículos 4.1 y 4.2.b del Real Decreto 2720/1998, que dicen que el contrato de interinidad se puede celebrar para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, en cuyo caso su duración es la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción, que en el caso de las empresas privadas no puede exceder de tres meses y en el caso de las Administraciones públicas debe coincidir con el tiempo que duren los procesos para la cobertura de las plazas, conforme a lo previsto en su normativa específica. La coincidencia de criterios en estos supuestos permitiría deducir que el límite máximo que siempre ha considerado el legislador como admisible y normal para los contratos temporales es el de los tres años.

Por tanto se aparecen a la Sala prima facie dos criterios objetivos posibles, extraídos de la legislación, sobre lo que debe entenderse como duración "inusualmente" larga. Uno llevaría a considerar que es la que supere los dos años y el otro a considerar que es la que exceda de los tres años. En este momento no es preciso optar entre ambos, porque en el caso que aquí analizamos ambos umbrales se habían superado, al alcanzarse los siete años y medio de duración.

Por consiguiente, cuando en un contrato de trabajo temporal se determine la duración de la relación laboral por referencia a una razón objetiva que no consista en una fecha, sino en un hecho o acontecimiento cuya fecha de producción sea incierta, si se exceden los dos o tres años de duración (según la interpretación que finalmente se adopte) y el contrato, por sus características (formación exigida, naturaleza de los servicios, tipo de trabajo, etc.) no permite su diferenciación con un contrato fijo, dejará de existir una justificación razonable para la diferencia de trato. La única justificación aceptada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea es la previsibilidad del fin del contrato que excluye la frustración de expectativas del trabajador y a partir del momento en que la duración pasa a ser "inusualmente larga", salvo que la fecha de terminación esté determinada con suficiente precisión, se diluye la justificación de la diferencia de trato basada en las expectativas. En tal caso a la finalización del contrato por las razones objetivas predeterminadas en el contrato, habrá de abonarse la misma indemnización prevista en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores para las razones objetivas sobrevenidas, esto es, veinte días de salario por cada año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, con el límite de doce mensualidades de salario.

En conclusión de todo lo anterior, la indemnización del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores habrá de abonarse a los trabajadores con contratos temporales, a la finalización de los mismos por la causa objetiva pactada como cláusula de temporalidad ab initio, siempre que concurren dos requisitos simultáneamente:

- Que la causa pactada no consista en una fecha cierta o en un hecho o acontecimiento que por sus propias características permita determinar desde el inicio con suficiente precisión la fecha de extinción;
- Que el contrato de trabajo en el momento de su extinción haya superado la duración de dos o tres años (según la interpretación que se adopte finalmente cuando sea preciso para resolver algún concreto litigio en el que sea relevante tal diferencia)".

SEPTIMO.- Aplicando la anterior doctrina al caso de autos, procede que haya de abonarse a la actora la misma indemnización prevista en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores para la extinción del contrato de



trabajo por razones objetivas sobrevenidas, esto es, 20 días de salario por cada año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, con el límite de doce mensualidades.

Y ello es así, porque nos encontramos con un contrato de interinidad por vacante iniciado el 1-9-2004, habiendo ocupado la actora temporalmente la plaza SK1611/LO1112 hasta la cobertura de la misma por personal laboral fijo, plaza que llevaba vacante desde el 19-11-2003, lo que supone: (1) que la causa pactada no consiste en una fecha cierta o acontecimiento que por sí mismo permita determinar desde el inicio con suficiente precisión, la fecha de extinción, y (2), que han pasado casi 14 años desde la celebración del contrato de interinidad por vacante hasta que la plaza se ha cubierto de acuerdo con el procedimiento reglamentario (superándose así notoriamente los límites de la contratación de interinidad por vacante fijados por la Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León -Valladolid- en función del tiempo previsto en la legislación para que la Administración ejecute la oferta de empleo público, tres años, Sentencia de 19-06-2013, Rec. 890/2013).

Ello implica que la duración de la relación laboral se ha referenciado a un hecho o acontecimiento cuya fecha de producción era incierta, habiéndose excedido los plazos que impedirían su consideración como "inusualmente larga", siendo así que las características del contrato (formación exigida, naturaleza de los servicios, tipo de trabajo, etc.), no permiten su diferenciación con un contrato fijo, con lo que deja de existir una justificación razonable para la diferencia de trato.

Incluso podríamos llegar a la conclusión de que nos encontramos ante una relación laboral indefinida no fija, puesto que la demandante ha venido ocupando dicha plaza desde el 1-9-2004, sin que la UNIVERSIDAD DE VALLADOLID haya convocado el proceso de selección para su cobertura definitiva en el plazo máximo de tres años desde que quedara vacante, al amparo de lo previsto en el artículo 70.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y el art. 4.2 b) del RD 2720/1998. Véase cómo la primera convocatoria del concurso de traslados del concurso-oposición interno es de 6 de mayo de 2009, habiendo transcurrido más de seis años desde que dicha plaza se encontraba vacante.

En este sentido se ha pronunciado la Sala de lo Social de nuestro Tribunal Superior de Justicia, sede Valladolid, en Sentencia de 10 de julio de 2013 y también el Tribunal Supremo en STS de 10 de octubre de 2014.

Respecto a las alegaciones de la demandada sobre que la Ley General de Presupuestos del Estado ha paralizado la contratación pública, ya se ha pronunciado la Sala del TSJ de Castilla y León (Valladolid) en sentencia de 12-05-2016, (Rec. 262/2016), declarando lo siguiente: "(...) *En segundo lugar, pese a ser estrictamente cierto que la normativa ordinaria y extraordinaria que se ha ido elaborando para la contención del gasto público y para la consecución del objetivo del equilibrio presupuestario ha comportado, también, no sólo limitaciones para el acceso al empleo público, sino importantes restricciones para la reposición de la disminución de ese empleo por razones incluso de índole sólo vegetativa, no es menos cierto sin embargo que tampoco ese tipo de decisiones legislativas son susceptibles de invocarse para tratar de justificar la legalidad de una interinidad que ha discurrido durante casi nueve años de vida y sin que durante su vigencia se hubiere promovido acción alguna ya para la cobertura reglamentaria de la plaza ya para su amortización. Sencillamente, porque ese tipo de acciones hubieren sido asimismo neutras desde el punto de vista presupuestario o del gasto público, al estarse ante plaza cubierta con la correspondiente dotación dineraria que ha permitido la satisfacción de los costes salariales y de Seguridad Social generados como consecuencia de esa cobertura, y aun cuando la misma lo hubiere sido bajo el formato de la interinidad.*

En la misma línea, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, en su Sentencia de 19-01-2018, (rec. 3499/2017), reproduciendo otras anteriores, argumenta: "(...) *No modifica lo ya resuelto por esta Sala los argumentos con base en leyes estatales presupuestarias, entre otros motivos, porque ahora no se trata de la contratación o incorporación de nuevo personal en el sector público, prohibida por dicha normativa, sino de la transformación de la naturaleza de una relación laboral preexistente*" (...) o porque como dijimos en la sentencia STSJ, Social sección 1 del 15 de septiembre de 2017 (ROJ: STSJ GAL 5755/2017 (Recurso: 1555/2017) "*la normativa anticrisis limitativa de la tasa de reposición en el empleo público no estableció, al efecto, ninguna excepción expresa a la aplicación del referido artículo 70 del Estatuto Básico del Empleado Público,...*".

(...) *Y no modifica lo ya resuelto por esta Sala, los argumentos de la recurrente en relación con las leyes estatales y autonómicas que indica. Y así en relación con el art. 3 del Real Decreto - Ley 20/2011 de 30 de diciembre y que supone la prohibición legal de incorporación de nuevo personal en el sector público en el periodo que va de 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2015, no impediría la aplicación de la doctrina del Tribunal Supremo interpretativa del art. 70 EBEP a la que hemos hecho referencia.*

En cuanto a la alegación de la tasa de reposición "cero" fijada en las leyes presupuestarias desde el año 2008 para los ejercicios 2009 y siguientes, tampoco es de recibo, ya que los preceptos que limitan el número de plazas de nuevo ingreso a partir del año 2009, también preveían que en la oferta de empleo público se incluirían los puestos y plazas desempeñados por personal laboral contratado o personal interino nombrado a que se refiere



el art. 10.1.a) del EBEP , excepto los que existan reserva de puesto de trabajo o que estén incurso en proceso de provisión, por lo que la limitación máxima de la tasa de reposición de efectivos no impedía que la parte demandada efectuase, desde el año 2009, la oferta del puesto de trabajo vacante ocupado por la parte actora, en cuanto los propios preceptos que fijaban aquella limitación conminaban a incluir dentro del límite todas las plazas cubiertas con personal interino".

Así pues, por todo lo expuesto, la demandada deberá abonar a trabajadora demandante una indemnización que, s.e.u.o, asciende a 30.054,06 euros, conforme a lo previsto en el artículo 53.1.b del ET.

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

Vistos los preceptos legales citados, y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

ESTIMO PARCIALMENTE la demanda presentada por DOÑA Bárbara contra la UNIVERSIDAD DE VALLADOLID, con intervención del MINISTERIO FISCAL, **DECLARO** válidamente extinguida la relación laboral que la demandante mantenía con la entidad demandada, con fecha de efectos 15 de abril de 2018, y **CONDE NO** a la demandada a abonar a la actora una indemnización de 30.054,06 euros por la finalización del contrato que las partes tenían suscrito.

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 3935/0000/65/0456/17 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, lo pronuncio, mando y firmo.