



Roj: **STSJ CLM 2515/2018 - ECLI:ES:TSJCLM:2018:2515**

Id Cendoj: **02003340012018101037**

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

Sede: **Albacete**

Sección: **1**

Fecha: **25/10/2018**

Nº de Recurso: **1346/2017**

Nº de Resolución: **1385/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **JOSE MONTIEL GONZALEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL

ALBACETE

SENTENCIA: 01385/2018

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

Tfno: 967 596 714

Fax: 967 596 569

NIG: 45168 44 4 2017 0000482

Equipo/usuario: 7

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0001346 /2017

Procedimiento origen: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000234 /2017

Sobre: RECLAMACION CANTIDAD

RECORRENTE/S D/ña CORREOS Y TELEGRAFOS S.A.

ABOGADO/A: ABOGADO DEL ESTADO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: Gabriela , FONDO DE GARANTIA SALARIAL FOGASA

ABOGADO/A: CAROLINA VIDAL LOPEZ, LETRADO DE FOGASA

PROCURADOR: ,

GRADUADO/A SOCIAL: ,

Magistrado/a Ponente: Ilmo. Sr. D. JOSÉ MONTIEL GONZÁLEZ

ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS

JESÚS RENTERO JOVER

RAMON GONZALEZ DE LA ALEJA GONZALEZ DE LA ALEJA

MARIA DEL CARMEN PIQUERAS PIQUERAS

JOSÉ MONTIEL GONZÁLEZ

En Albacete, a veinticinco de octubre de dos mil dieciocho.



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

EN **NO** MBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 1385

En el Recurso de Suplicación número 1346/17, interpuesto por la representación legal de SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS, SA, contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Uno de Toledo, de fecha 9 de junio de 2017, en los autos número 234/17, sobre reclamación de cantidad, siendo recurrido Gabriela, con la intervención del FOGASA.

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. JOSÉ MONTIEL GONZÁLEZ.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que la Sentencia recurrida dice en su parte dispositiva: "FALLO:

Que **ESTIMANDO** la demanda formulada por D^a. Gabriela frente a **SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS y TELÉGRAFOS S.A.**, y frente al **FOGASA**, sobre **RECLAMACIÓN de CANTIDAD**, debo condenar y condenando a la demandada a abonar a la trabajadora la cantidad de **mil ciento cuarenta y nueve euros con sesenta y un céntimos de euro (1.149,61 €)**.

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

Primero. D^a. Gabriela ha prestado servicios para la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos S.A. en virtud de los siguientes contratos de trabajo:

- Contrato de interinidad para sustituir a trabajador el día 12.02.2016 como auxiliar de reparto motorizado, con un salario diario bruto de 68,18 €. En fecha 12.02.2016 se comunicó su cese.
- Contrato de interinidad para sustituir a trabajador en fecha 15.02.2016 a con categoría profesional de reparto motorizado, con un salario diario bruto de 68,18 €. En fecha 27.02.2016 se comunicó su cese
- Contrato eventual a tiempo completo desde el 01.03.2016 a 31.03.2016 con categoría profesional de reparto motorizado, con un salario diario bruto de 58,86 €.
- Contrato eventual a tiempo completo desde el 01.04.2016 a 29.03.2016 con categoría profesional de reparto motorizado, con un salario diario bruto de 75,98 €.
- Contrato eventual a tiempo completo desde el 02.05.2016 a 30.05.2016 con categoría profesional de reparto motorizado, con un salario diario bruto de 61,66 €.
- Contrato eventual a tiempo parcial desde el 01.06.2016 a 30.06.2016 con categoría profesional de reparto motorizado, con un salario diario bruto de 75,04 €.
- Contrato eventual a tiempo parcial desde el 01.07.2016 a 31.08.2016 con categoría profesional de reparto motorizado, con un salario diario bruto de 59,61 €.
- Contrato eventual a tiempo parcial desde el 01.09.2016 a 02.09.2016 con categoría profesional de reparto a pie, con un salario diario bruto de 87,03 €.
- Contrato de interinidad para sustituir a trabajador en fecha 26.10.2016 a con categoría profesional de reparto a pie, con un salario diario bruto de 87,03 €. En fecha 27.10.2016 se comunicó su cese.
- Contrato de interinidad para sustituir a trabajador en fecha 08.11.2016 a con categoría profesional de reparto a pie, con un salario diario bruto de 71,20 €. En fecha 18.11.2016 se comunicó su cese.
- Contrato de interinidad para sustituir a trabajador en fecha 22.11.2016 a con categoría profesional de reparto a pie, con un salario diario bruto de 60,91 €. En fecha 01.12.2016 se comunicó su cese.

Segundo. En los contratos de trabajo que han vinculado a la trabajadora con la demandada se hacía constar, si eran de interinidad, el trabajador al que sustituían, y si se trataba de un contrato por tiempo determinado, en la cláusula segunda se recogía la duración temporal del contrato, y en la cláusula séptima, que el contrato se formalizaba al amparo del artículo 3 del RD 2710/98 de 18 de diciembre, para atender a las necesidades coyunturales del servicio o al volumen de trabajo existente en la localidad que se especificaba, derivadas de las ausencias surgidas de manera imprevista del personal de dicha localidad, debidas a los permisos y licencias establecidos en la normativa legal y convencional, o producidas por ausencia del personal, motivada por el



índice de absentismo y/o por los movimientos de plantilla como consecuencia de la gestión de los procesos de provisión de puestos.

Tercero. La trabajadora había prestado servicios para la demandada en virtud de los contratos y por el tiempo y con la categoría que constan en las Certificaciones de Servicios Prestados aportadas como bloque documental nº 1 de la parte demandada, que se da por reproducido en esta sede en aras a la brevedad.

Cuarto. La trabajadora fue cesada en fechas referidas en el hecho probado primero habiendo percibido indemnizaciones por valor total de 274,97 €.

Quinto. En caso de estimación de la demanda y prorrateo de los periodos de prestación de servicios inferiores al mes, la demandada adeudaría a la trabajadora la cantidad de 1.149,61 €, de acuerdo con el desglose recogido en el hecho quinto de la demanda que se da por reproducido en esta sede, deduciendo la cantidad ya abonada en concepto de indemnización.

Sexto. La trabajadora demandante consta en la bolsa de trabajo de 2011 de Toledo (reparto a pie) y en la de Olías del Rey (reparto a moto).

Séptimo. En fecha 02.06.2017 se emite Certificación del Responsable de Apoyo Corporativo del Área de Ordenación y Planificación de Recursos Humanos, en la Subdirección de Gestión, Organización y Desarrollo de Personas de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A. en la que se forma que la trabajadora ha realizado el cuestionario test previsto en las bases de convocatoria de ingreso de personal laboral fijo en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal en la Sociedad Anónima Estatal Correos y Telégrafos S.A. pertenecientes al Grupo Profesional IV (personal operativo) de 30 de diciembre de 2015.

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

Dicho Recurso ha sido impugnado de contrario.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Por D^a Gabriela se formuló demanda frente a la SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A. en reclamación de la cantidad de 1424,58 €, resultante de la indemnización por importe de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades, a la conclusión de cada contrato temporal suscrito con la demandada.

La demanda fue tramitada en el proceso 234/2017 del Juzgado de lo Social nº 1 de Toledo y concluyó por sentencia de 9 de junio de 2017 que estima la demanda y condena a la entidad demandada al abono de 1.149,61 €, cantidad resultante de deducir a la inicialmente reclamada el importe de 274,97 € ya percibidos. Frente a dicha sentencia se interpone recurso de suplicación por la demandada, instrumentado en seis motivos de recurso, el primero para postular la nulidad de las actuaciones y los cinco restantes para efectuar la censura jurídica de la sentencia. El recurso ha sido impugnado de contrario.

SEGUNDO.- En el primer motivo de recurso, amparado en el art. 193 a) de la LRJS, se postula la nulidad de las actuaciones, con reposición de las mismas al momento anterior al acto de conciliación y juicio, a fin de suspender el curso de las actuaciones, en tanto el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) resuelven las cuestiones prejudiciales planteadas por la Sala de lo Social del TSJ de Galicia y por el Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid, por infracción del art. 9.3 de la Constitución, en relación con los arts. 83.1 de la LRJS, y 179, 43 y 19 de la LEC, y 160.5 de la LRJS y sentencias del TJUE que se citan.

Es constante la doctrina jurisprudencial que, en aplicación del principio de celeridad que rige en el proceso laboral (art. 74.1 de la LRJS), y proscripción de las dilaciones indebidas en el proceso (art. 24.2 de la Constitución), señala que la nulidad de las resoluciones judiciales es una medida absolutamente excepcional por sus negativas consecuencias sobre el proceso que ha de limitarse a los supuestos tipificados en el artículo 238 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, generadores de indefensión. Dicho precepto exige, para que proceda la nulidad de una resolución judicial, que se prescinda de normas esenciales del procedimiento (audiencia, asistencia y defensa), siempre que de ello se derive efectiva indefensión para la parte recurrente, y en iguales términos se pronuncia el art. 191.3 d) de la LRJS, que además exige la formulación de la oportuna protesta en tiempo y forma, de haber sido ello posible (para este último requisito, sentencia del Tribunal Supremo de 21 de noviembre de 2005).

Ello conlleva que, salvo supuestos de efectiva indefensión en el sentido antes mencionado, el órgano judicial está obligado a resolver sobre el fondo de la cuestión debatida en el recurso, si dispone de suficientes



elementos de hecho para ello o puede tenerlos mediante la utilización por las partes de las vías de recurso que permite la Ley, aunque la sentencia de instancia no haya procedido a entrar a conocer del fondo del asunto por cualquier circunstancia (indebida apreciación de la caducidad de la acción de despido, improcedente estimación de la cosa juzgada, incongruencia omisiva de la sentencia de instancia, etc.). Tal doctrina jurisprudencial actualmente ha sido recogida en el art. 202.2 de la LRJS, e implica que si la Sala dispone del suficiente relato de hechos probados para ello, pueda dar respuesta a la cuestión controvertida; máxime si, con carácter subsidiario, se formula recurso amparado en el art. 193 c) de la LRJS, planteando las cuestiones jurídicas a que se hace referencia en la fundamentación del presente motivo de recurso, que habrá de desestimarse por las razones apuntadas, máxime cuando las cuestiones prejudiciales a que se hace referencia ya han sido resueltas.

TERCERO.- En los motivos de recurso segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto, todos ellos amparados en el art. 193 c) de la LRJS, se denuncia respectivamente infracción del art. 9.3 de la Constitución, en relación con los arts. 83.1 de la LRJS, y 179, 43 y 19 de la LEC, y 160.5 de la LRJS y sentencias del TJUE que se citan; incorrecta aplicación del principio de efecto directo horizontal, indebida aplicación del sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14; Ana de **Diego Porras**); y aplicación indebida del art. 49.1 y disposición transitoria octava del ET; motivos de recurso, que por su íntima conexión, han de ser examinados de modo conjunto por su evidente interconexión.

Como antecedentes del caso, debe indicarse que la parte actora ha venido prestando servicios para la entidad demandada mediante diversos contratos de duración determinada de la modalidad eventual por circunstancias de la producción, en los términos y duración que se refleja en el relato fáctico de la sentencia, regulados en el art. 15.1 b) del ET y arts. 3 y concordantes del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

En los indicados preceptos se indica que: "*El contrato eventual es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa*"; estableciéndose que "*La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses*".

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

Conforme a tal marco normativo, la parte actora presenta demanda a fin de que se le abone una la indemnización por importe de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades, a la conclusión de cada contrato temporal suscrito con la demandada, conforme a los cálculos que efectúa en su escrito de demanda, fundándose para ello las que consideraba consecuencias naturales de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto C- 596/14, Ana de **Diego Porras** y el Ministerio de Defensa)

La parte dispositiva de tal sentencia establecía lo siguiente:

1) *La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que el concepto de "condiciones de trabajo" incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada.*

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

Ahora bien, con posterioridad, se han dictado dos sentencias por la Gran Sala del TJUE, ambas de 5 de junio de 2018 en los asuntos C-574/16 (Moreira Gómez) y C-677/16 (**Montero** Mateos), contienen una rectificación de la indicada doctrina, solventado con ello algunos de los problemas que se derivaban de la imperfecta comprensión del derecho español del que adolecía el pronunciamiento inicial, que ya fue objeto de análisis en



la sentencia de esta Sala nº 1090/2018, de 26 de julio, rec. 4102018, referida a un supuesto de contrato de interinidad, a cuyas consideraciones ha de estarse.

En las dos sentencias del TJUE se realizan similares consideraciones, para concluir que la terminación de un contrato de trabajo temporal, cuya suscripción se produjo en base a circunstancias que condicionaban su duración, conocidas desde el inicio, no puede asimilarse a la terminación de una relación laboral por causas objetivas, que por su carácter sobrevenido no pueden ser previstas al comienzo, y que cabe aplicar, por cierto, tanto a relaciones laborales indefinidas como temporales.

En particular, en el caso C-574/16 (Moreira Gómez), relativo a un contrato de relevo, que guarda mayor similitud al presente, se indica que:

"57 En efecto, se deduce de la definición del concepto de "contrato de duración determinada" que figura en la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco que un contrato de este tipo deja de producir efectos para el futuro cuando vence el término que se le ha asignado, pudiendo constituir dicho término la finalización de una tarea determinada, una fecha precisa o, como en el caso de autos, el advenimiento de un acontecimiento concreto. De este modo, las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término. Este término limita la duración de la relación laboral, sin que las partes deban manifestar su voluntad a este respecto tras la conclusión de dicho contrato.

58 En cambio, la extinción de un contrato fijo por una de las causas recogidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores , a iniciativa del empresario, resulta del advenimiento de circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que ponen en tela de juicio el desarrollo normal de la relación laboral. Como se deduce de las explicaciones del Gobierno español, recordadas en el apartado 55 de la presente sentencia y como subrayó, en esencia, la Abogado General en el punto 60 de sus conclusiones, el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores requiere que se abone a dicho trabajador despedido una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio, precisamente a fin de compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo por una causa de esta índole, y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podría albergar, en la fecha en que se produce la ruptura, en lo que respecta a la estabilidad de dicha relación.

59 En este último supuesto, 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.

60 Por consiguiente, en estas circunstancias, cabe considerar que el objeto específico de las indemnizaciones previstas en el artículo 49, apartado 1, letra c), y en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores , respectivamente, cuyo abono forma parte de contextos fundamentalmente diferentes, constituye una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida.

61 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales primera y segunda que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional según la cual la indemnización abonada a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador que se jubila parcialmente, como el contrato de relevo controvertido en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, es inferior a la indemnización concedida a los trabajadores con contrato de duración indefinida con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva".

En la parte dispositiva de dicha sentencia se establece que:

"La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional según la cual la indemnización abonada a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador que se jubila parcialmente, como el contrato de relevo controvertido en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, es inferior a la indemnización concedida a los trabajadores con contrato de duración indefinida con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva".

En el presente caso, todos los contratos suscritos están sujetos legalmente a plazo determinado previamente, de modo que el trabajador afectado conoce, desde el mismo momento de su celebración, la fecha concreta de extinción del mismo. Asimismo, consta que la entidad demandada ya abonó en su momento, a la conclusión de cada contrato temporal, la indemnización marcada por el art. 49.1 c) del ET. En consecuencia, ha de concluirse



que su actuación fue conforme a derecho, y por ello ha de estimarse el recurso interpuesto por la entidad demandada y revocarse la sentencia de instancia, con expresa desestimación de la pretensión ejercitada por la parte actora.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación.

FALLAMOS

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación legal de la SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A. contra sentencia de 9 de junio de 2017, dictada en el proceso 234/2017 del Juzgado de lo Social nº 1 de Toledo, sobre reclamación de cantidad, siendo recurrida D^a Gabriela ; y revocando la citada sentencia, debemos absolver y absolvemos a la entidad demandada de la pretensión efectuada en su contra por la parte actora, que desestimamos, sin expresa declaración sobre costas procesales.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe **RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA**, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los **DIEZ DIAS** siguientes a su notificación, durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. La **consignación del importe de la condena**, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la Cuenta Corriente número **ES55 00493569 9200 0500 1274** que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Albacete, tiene abierta en el BANCO SANTANDER, sita en Albacete, C/ Marqués de Molíns nº 13, indicando el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso, y si es posible, el NIF/ CIF, así como el beneficiario (Sala de lo Social) y el concepto (cuenta expediente) **0044 0000 66 1346 17**, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como **depósito** la cantidad de **SEISCIENTOS EUROS (600,00 €)**, conforme al artículo 229 de citada Ley, que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

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