



Roj: **STSJ CLM 2545/2018 - ECLI:ES:TSJCLM:2018:2545**

Id Cendoj: **02003340012018101053**

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

Sede: **Albacete**

Sección: **1**

Fecha: **05/11/2018**

Nº de Recurso: **32/2018**

Nº de Resolución: **1438/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **PETRA GARCIA MARQUEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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

ALBACETE

SENTENCIA: 01438/2018

-

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

Tfno: 967 596 714

Fax: 967 596 569

NIG: 45168 44 4 2017 0001160

Equipo/usuario: 3

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0000032 /2018

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000556 /2017

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ña CONSEJERIA DE EDUCACION, CULTURA Y DEPORTE

ABOGADO/A: LETRADO DE LA COMUNIDAD

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: Elvira

ABOGADO/A: MANUEL GOMEZ-CALCERRADA GUILLEN

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURSO SUPPLICACION 32/2018

Magistrado/a Ponente: Ilma. Sra. D^a. PETRA GARCÍA MÁRQUEZ.

ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS

D. JOSÉ MONTIEL GONZÁLEZ

D^a. PETRA GARCÍA MÁRQUEZ

D^a. LUISA MARÍA GÓMEZ GARRIDO



En Albacete, a cinco de noviembre de dos mil dieciocho.

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

EN **NO MBRE DEL REY**

ha dictado la siguiente

SENTENCIA N° 1438/18

En el Recurso de Suplicación número 32/18, interpuesto por la representación legal de **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA**, contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Toledo, de fecha 30 de octubre de 2017, en los autos número 556/17, sobre Despido, siendo recurrido Elvira .

Es Ponente la Iltrma. Sra. Magistrada D^a. PETRA GARCÍA MÁRQUEZ.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - Que la Sentencia recurrida dice en su parte dispositiva: "FALLO: Que *ESTIMANDO la demanda en su pretensión subsidiaria, debo condenar y condeno a la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES DE JCCM, a indemnizar a la trabajadora en la cantidad de mil seiscientos ochenta y nueve euros con quince céntimos de euro (1.689,15 €)*".

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

"*PRIMERO. - D^a. Elvira ha venido prestando servicios como personal laboral y siéndole de aplicación el Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, para la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha, en virtud de contrato temporal de fecha 25.11.2015 de interinidad por sustitución de la trabajadora doña Lourdes , como Auxiliar Técnico Educativo, Código de puesto NUM000 , en la El "Mesa de Ocaña" de la localidad de Ocaña, percibiendo un salario de 1.689,16 € brutos con inclusión del prorrateo de las pagas extraordinarias. En la cláusula general décima del contrato se hacía constar que el contrato se extinguiría por reincorporación de la trabajadora sustituida, por vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación o por desaparición de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo de la trabajadora sustituida. En fecha 11.05.2017 se comunicó a la trabajadora extinción del contrato de trabajo por incorporación de la titular de la plaza.*

SEGUNDO. - La demandante no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal de los trabajadores ni consta su afiliación sindical".

TERCERO. - Que, en tiempo y forma, por la parte demandada, 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.- Frente a la sentencia de instancia que ante la demanda de despido planteada por la actora contra la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTES DE LA JCCM, para la que venía prestando servicios en virtud de un contrato de interinidad por sustitución de la titular de la plaza, con la categoría profesional de Auxiliar Técnico Educativo, resuelve desestimando la existencia de despido, acogiendo la pretensión subsidiaria sobre abono de indemnización de 20 días de salario por año de servicios; muestra su disconformidad la Entidad demandada a través de cuatro motivos de recurso, sustentando el primero de ellos en el art. 193 b) de la LRJS, a fin de revisar el relato fáctico, y los restantes en el apartado c) del mismo precepto, encaminados al examen del derecho aplicado.

SEGUNDO. - En el primero de dichos motivos se interesa que el hecho probado segundo sea adicionado con el siguiente párrafo:

"D^a Elvira , con posterioridad a la fecha 11 de mayo de 2017 fue nuevamente contratada por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en concreto el 1 de julio de 2017, ambas partes suscribieron un contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción."



Motivo de recurso que debe ser desestimado, en tanto que la posibilidad de revisar el relato fáctico se hace depender de que el error que se denuncia cometido por el Juez "a quo" quede fehacientemente acreditado en base a dos únicos medios probatorios, los documentos y las pericias, siempre y cuando, a su vez, de ellos se deduzca de forma inequívoca la evidencia del error cometido, sin necesidad de tener que recurrir a conjeturas, hipótesis o razonamientos interpretativos sobre el sentido que se pretenda extraer de aquellas pruebas, siendo igualmente necesario que las alteraciones propugnadas resulten relevantes en orden a la resolución del tema objeto de debate, extremo que no acontece en el supuesto que nos ocupa, resultando la modificación propuesta carente de toda trascendencia a los efectos del fallo, ya que el tema objeto de examen se concreta en determinar la legalidad o no de la conclusión del contrato de interinidad por sustitución que venía vinculando a la actora con la demanda, y los posibles efectos derivados del mismo, extremo al que le resulta absolutamente ajeno el dato relativo a la suscripción de un nuevo contrato transcurridos dos meses desde su cese; derivándose de ello la necesaria aplicación del principio de economía procesal, el cual impide incorporar hechos cuya inclusión no conduzca a un resultado práctico (sentencias del Tribunal Supremo de 12 de marzo y 29 de octubre de 2002, 7 de marzo de 2003, 6 de julio de 2004, 20 de junio de 2006, 10 de diciembre de 2009, 26 de enero, 18 de febrero de 2010, 18 de enero de 2011 y las que en ellas se citan).

TERCERO. - En los motivos segundo y tercero, destinados a examinar el derecho aplicado, se denuncian como infringidos los arts. 218 de la LEC y 52, 53 y 49 del ET, denuncias jurídicas a través de las cuales lo que se pone de manifiesto es la oposición a la aplicación por la Juzgadora de instancia de la doctrina del TJUE contenida en la sentencia de 14 de septiembre de 2016.

Según resulta de lo actuado, la demandante vino prestando servicios para la Entidad demandada desde el 25-11-2015 en virtud de la suscripción de un contrato de interinidad por sustitución de la trabajadora D^a Lourdes, como Auxiliar Técnico Educativo, en la Escuela Infantil "Mesa de Ocaña", en la localidad de Ocaña, haciéndose figurar en el contrato que el mismo se extinguiría por reincorporación de la trabajadora sustituida, por vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación o por desaparición de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo de la trabajadora sustituida. Siéndole comunicado a la actora, en fecha 11-05-2017, la extinción del contrato por incorporación de la trabajadora titular de la plaza.

Cese del que se deriva la demanda de la que trae causa el presente recurso, en la que la accionante postulaba, como pretensión principal, la catalogación de su cese como despido improcedente, y subsidiariamente, el reconocimiento de su derecho a percibir una indemnización por finalización de contrato de 20 días de salario por año de servicios.

Pretensiones de las que la Juzgadora de instancia rechaza la primera o principal, al considerar que la finalización de la vinculación laboral se ajustó a la causa que válidamente se fijó en el contrato, acogiendo la subsidiaria en base a la aplicación de la doctrina emanada de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, en el caso de De **Diego Porras**.

Pronunciamiento que no puede ser ratificado ya que sobre el mismo han venido a incidir las recientes sentencias de la Gran Sala del TJUE de 5-6-18, dictadas en los asuntos C574/16 (Moreira Gómez) y C-677/16 (**Montero Mateos**), en las que se lleva a cabo una rectificación de la indicada doctrina, habiéndose ya pronunciado al respecto esta Sala y Sección en su sentencia de 26/07/2018 (Rec. n^o 410/2018), a cuyo contenido será preciso estar a los efectos de resolver el presente recurso, así, tal y como se indica en dicha resolución:

*"En las dos sentencias ya reseñadas 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 sobrenvenido no pueden ser previstas al comienzo, y que cabe aplicar, por cierto, tanto a relaciones laborales indefinidas como temporales. Dice sobre esto la sentencia **Montero Mateos**:*

" En el caso de autos, el Gobierno español invoca la diferencia que caracteriza al contexto en que se producen las causas de finalización de los contratos temporales previstas en el artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores, como el vencimiento del término de un contrato de interinidad, en relación con aquel en el que está previsto el abono de una indemnización en caso de despido debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 de dicho Estatuto, como las económicas, técnicas organizativas o de producción, cuando el número de puestos de trabajo suprimidos es inferior al requerido para calificar la extinción de los contratos de despido colectivo. Para explicar la diferencia de trato de que se trata en el litigio principal, el Gobierno español subraya, en esencia, que, en el primer caso, la extinción de la relación laboral se produce a consecuencia de un hecho que el trabajador podía anticipar en el momento de la celebración del contrato temporal. A su juicio así sucede en la situación objeto del litigio principal, en la que el contrato de interinidad



finalizó por la adjudicación del puesto vacante que la Sra. **Montero** Mateos ocupaba con carácter provisional. En el segundo supuesto, en cambio, el abono de la indemnización establecida en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores está motivado por la voluntad de compensar la frustración de las expectativas legítimas del trabajador en lo que respecta a la continuidad de la relación laboral, frustración originada por haber sido despedido debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 de dicho Estatuto....

... 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...

... En cambio, 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. ...

... 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 de servicio en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo...

... 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".

Solo existen tres diferencias entre las reseñadas sentencias del TJUE.

Una de ellas es que la dictada en el asunto *Moreira* se refiere a una empleadora privada, mientras que la dictada en el asunto **Montero** atañe a una institución de naturaleza pública. Sin embargo, tal diferencia resulta irrelevante para la fijación de las consecuencias de la doctrina rectificadora del TJUE, excepto por lo que se refiere a las implicaciones de la duración de la interinidad, que veremos al final.

La segunda, es que el asunto *Moreira* se refiere a un contrato de relevo, y la del asunto **Montero** a un contrato de interinidad (por vacante), lo cual provoca una matiz en las respectivas decisiones finales, ya que se dice que no contraviene la normativa europea, en el caso del contrato de relevo, que a su término se abone una indemnización inferior a la concedida a los trabajadores con contrato de duración indefinida con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva; y en el caso del contrato de interinidad, que no se abone indemnización alguna. Ninguna otra consideración realiza ni podría realizar el TJUE, en cuanto que su labor se ciñe a la comparación tuitiva entre trabajadores temporales y fijos, pero no de los temporales entre sí.

De este modo, aún podría discutirse, desde una perspectiva estrictamente teórica, si tiene fundamento que los contratos temporales tengan un tratamiento indemnizatorio a su finalización distinto entre sí, por lo que respecta a la exclusión de los contratos de interinidad y formativos del art. 49.1 c/ del ET. Pero tal cuestión no es la planteada en el proceso, ni tiene interés para nosotros en este momento, ya que, como veremos en lo sucesivo, la relación laboral de interinidad de la demandante se transformó en otra distinta.

La tercera diferencia se refiere a la consideración específica de los trabajos interinos de terminación imprevisible y larga duración, a los que nos referiremos más adelante para mantener un orden sistemático en nuestra exposición."

Añadiendo, en orden a las consecuencias extraíbles de la doctrina corregida del TJUE, que: "la terminación de un contrato temporal al final de su normal vigencia, no puede asimilarse a la extinción de un contrato fijo por causas objetivas. En efecto, en las relaciones laborales indefinidas, la extinción por causas objetivas constituye un evento imprevisible en su inicio, a diferencia de las relaciones de naturaleza temporal, en las que dicha terminación conforme a la causa que motivó inicialmente su nacimiento, se integra en la dinámica temporal ordinaria de la relación laboral temporal.

Desde este punto de vista, las reclamaciones de los trabajadores frente a la comunicación de terminación de un contrato temporal, como si se tratara de un despido, debe resolverse de acuerdo con lo que conforma una doctrina jurisprudencial sólidamente consolidada. De este modo, si los contratos temporales se suscriben con regularidad, en atención a su normal naturaleza, entonces las consecuencias de su terminación no pueden asimilarse a la de un contrato fijo, y por tanto a su extinción el trabajador afectado tendrá derecho a la indemnización prevista en el art. 49.1 c/ del ET, salvo si se tratara de un contrato de interinidad o formativo, en cuyo caso no tendrá derecho a indemnización.

Ahora bien, si se constituyen de forma tal que pueda calificarse como abusiva o fraudulenta, entonces tales relaciones se convierten en fijas (en el caso de los empleadores privados), y la decisión de dar por terminada



aquella relación jurídica no puede ya hacerse pasar como una normal extinción de una relación laboral temporal, sino que debe calificarse como un despido improcedente, con los efectos generales del art. 56 del ET . Esto es, no cabe remitir las consecuencias de la extinción a la compensación indemnizatoria asimilada a la de un despido objetivo de los arts. 51 y 52 del ET ."

Conclusión la indicada que, aplicada al caso analizado, en el que no es posible derivar la existencia de irregularidad alguna en el contrato de trabajo de interinidad por sustitución suscrito por la actora, como tampoco en relación con la finalización del mismo, ya que se sustentó en la causa válidamente consignada en el contrato, esto es, la incorporación de la trabajadora sustituida, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el RD 2720/1998, regulador del mismo, decae toda posibilidad de caracterizar a la accionante como trabajadora indefinida no fija de la administración demandada, lo que, a su vez, impide la aplicación, contrariamente a lo acontecido en la sentencia de esta Sala que se viene referenciando, de la doctrina del Tribunal Supremo contenida en sus sentencias de de 28-03-2017 (rec. 1664/2015), 19-7-17 (rec. 4041/15) y 12- 5-17 (recs. 1806/15 y 1717/15), en las que se establecía que la indemnización por extinción de la relación laboral de los trabajadores indefinidos no fijos por cobertura reglamentaria de la plaza, no sería la de doce días del art. 49.1 c/, sino la de veinte días del art. 52 del ET, lo que se justificaba en la consideración de que las peculiares características de dicha clase de relación laboral, de creación jurisprudencial surgida como reacción a las irregularidades en la contratación laboral de las administraciones públicas, aconsejaba incrementar la indicada indemnización para separar la figura del indefinido no fijo del temporal, manteniendo al respecto que:

" Tal como hemos señalado, la ausencia de un régimen jurídico propio del contrato indefinido no fijo, que el EBEP se ha limitado a reconocer sin establecer la pertinente regulación de sus elementos esenciales -en este caso, el régimen extintivo- obliga a la Sala a resolver el debate planteado en torno a la indemnización derivada de la extinción de tal contrato, cuando la misma se produce por la cobertura reglamentaria de la plaza. En este sentido, acudiendo a supuestos comparables, es acogible la indemnización de veinte días por año de servicio, con límite de doce mensualidades, que establece el artículo 53.1-b) del ET en relación a los apartados c) y e) del artículo 52 del mismo texto legal para los supuestos de extinciones contractuales por causas objetivas. La equiparación no se hace porque la situación sea encajable exactamente en alguno de los supuestos de extinción contractual que el referido artículo 52 ET contempla, por cuanto que ese encaje sería complejo, sino porque en definitiva la extinción aquí contemplada podría ser asimilable a las que el legislador considera como circunstancias objetivas que permiten la extinción indemnizada del contrato".

Razones que deben conducir a la estimación del recurso planteado, sin necesidad de entrar a examinar el último de sus motivos, relativo a la cuantía de la indemnización fijada en la sentencia.

VISTOS los indicados preceptos legales y los demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Que, estimando el Recurso de Suplicación interpuesto por la representación de la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES DE LA JCCM, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Toledo, de fecha 30 de octubre de 2017, en Autos nº 556/2017, sobre despido, siendo recurrida D^a Elvira , debemos **revocar** la indicada resolución, desestimando en su integridad la demanda planteada, absolviendo a la parte demandada de las pretensiones en su contra ejercitadas. Sin costas.

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 0049 3569 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 0032 18**, 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.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ