



Roj: **STSJ CL 1890/2019 - ECLI: ES:TSJCL:2019:1890**

Id Cendoj: **47186340012019100834**

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

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **06/05/2019**

Nº de Recurso: **657/2019**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **EMILIO ALVAREZ ANLLO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJSO 3740/2018,**
STSJ CL 1890/2019

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 00855/2019

-

C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA) 47003.VALLADOLID

Tfno: 983458462-463

Fax: 983.25.42.04

Correo electrónico:

NIG: 49275 44 4 2018 0000523

Equipo/usuario: MBC

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0000657 /2019 E.A.

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000258 /2018

RECURRENTE/S D/ña Carla

ABOGADO/A: JOSE FERNANDEZ POYO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES

ABOGADO/A: LETRADO DE LA COMUNIDAD

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

Rec. núm. 657/19

Ilmos. Sres.

D. Emilio Alvarez Anllo



Presidente de la Sala

D. José Manuel Riesco Iglesias

D. Rafael A. López Parada / En Valladolid a seis de mayo de dos mil diecinueve.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 657 de 2019, interpuesto por D^a. Carla contra sentencia del Juzgado de lo Social núm. Dos de Zamora (autos 258/18) de fecha 3 de octubre de 2018 dictada en virtud de demanda promovida por dicha actora contra la GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES sobre DESPIDO, ha actuado como Ponente al ILMO. SR. D. Emilio Alvarez Anllo.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 5 de junio de 2018 se presentó en el Juzgado de lo Social número Dos de Zamora demanda formulada por la actora, en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó sentencia en los términos señalados en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- En referida sentencia y como Hechos Probados constan los siguientes:

PRIMERO.- El actor D^a. Carla con DNI nº NUM000 , ha venido prestando servicios por cuenta y bajo la dependencia de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, en el Centro Regional Virgen Yermo de Zamora, en virtud de contrato de interinidad a jornada completa, desde el 1 de agosto de 2006, con categoría de personal de servicios y salario conforme a convenio de 19.000 euros brutos incluida prorrateada de pagas extraordinarias. La relación laboral se rige por el Convenio Colectivo de Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León.

SEGUNDO .- En el contrato referido en el ordinal precedente se establecía como puesto a cubrir por el trabajador, sustituir a trabajadores con reserva de puesto de trabajo, Cuando se trate de plazas de RPT, el contrato podrá extenderse o bien hasta la reincorporación del sustituto o de no producirse esta, hasta la cobertura definitiva o amortización reglamentaria de la plaza.

TERCERO .- La plaza de la actora fue cubierta en concurso, y mediante comunicación de fecha 24 de mayo de 2018, se notificó al actor la extinción de su contrato, conforme al tenor que consta en autos y se da expresa e íntegramente por reproducido, sin abonarse indemnización alguna en tal concepto.

TERCERO.- Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha sentencia por la actora no fue impugnado por la demandada. Elevados los Autos a esta Sala, se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Estimada parcialmente demanda en impugnación de despido se articula recurso de suplicación a nombre de la actora pretendiendo en primer lugar una modificación fáctica consistente en suprimir del hecho probado tercero la expresión la plaza fue cubierta en concurso de traslado. Dicha supresión se insta ante la ausencia de prueba y la indefensión que le produce la falta de concreción de cuándo y en qué concurso. La forma en que se produjo el cese ya consta por remisión probada en dicho hecho tercero y a ella habrá de estarse. La ausencia de prueba como alegación no es suficiente para revisar los hechos probados por no entrar dentro de las posibilidades que los artículos 193 y 196 de la LRJS contemplan. No procede declarar la nulidad de actuaciones pues la afirmación como dice la parte es tan genérica que difícilmente puede entenderse que la plaza se ha cubierto cuando no se identifica por quien y ni si llegó a tomar posesión , por lo que con todos esos datos la sala debe entrar a resolver el asunto. Por último no podemos dejar de señalar que claramente la juez a quo extrae dicha conclusión de la publicación en el BOCYL, sin concretar cual

SEGUNDO.- Con amparo en la letra c del artículo 193 de la LRJS se denuncia infracción de los artículos 55.1 , 53 , 51 , 56 y 49 del ET y 108 LRJS .

Se alega en primer lugar al falta de comunicación escrita. Con respecto a este tema esta sala ha tenido ocasión de manifestar lo siguiente en sentencia de 1 de octubre de 2018 (recurso de suplicación 969/2018):



"Estamos por tanto ante una trabajadora indefinida no fija de la Administración, figura creada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo y carente de regulación legal (salvo alguna referencia indirecta introducida con posterioridad), por lo que no hay norma alguna que fije qué requisitos formales deben cumplirse por la entidad empleadora cuando concurra una causa de finalización del contrato por cobertura del puesto. Al igual que la propia figura contractual es extralegal, también se ve abocado a serlo su desarrollo. Y esta Sala es del criterio que en el caso de los trabajadores indefinidos no fijos la extinción de su contrato exige notificación escrita previa con expresión de la causa extintiva por lo siguiente:

a) La exigencia de notificación escrita de la extinción con expresión suficiente de su causa, cuyo incumplimiento se vincula la declaración de improcedencia del despido, no solamente se aplica a las extinciones contractuales por razón disciplinaria, sino también a las extinciones por causas objetivas (artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores)

b) Dicha exigencia formal viene a compensar la potestad extintiva del contrato de trabajo atribuida unilateralmente al empresario, de manera que en lugar de tener que acudir para ello a un proceso judicial, al amparo del artículo 1124 del Código Civil , puede actuar la causa extintiva de forma unilateral. La legislación laboral vino a entender por ello que el papel de la carta de despido viene a ser semejante al de la demanda resolutoria, exigiéndose a la misma la precisión suficiente de los hechos invocados para evitar que la posterior alegación en el acto del juicio, si el trabajador impugna la misma, pueda considerarse una variación sustancial de la causa extintiva. Se trata, en definitiva, de evitar la indefensión procesal del trabajador ante extinciones por causas no especificadas o imprecisas, por lo que la jurisprudencia histórica del Tribunal Supremo y del Tribunal Central de Trabajo la asimilaron a una vulneración procesal y de ahí establecieron que había de ser sancionada con la nulidad, con criterio que después recogió expresamente la legislación laboral hasta que la reforma laboral de 1994 (Ley 11/1994) redujo la sanción del incumplimiento forma a la mera improcedencia. Esa misma necesidad de evitar la indefensión procesal lleva a interpretar analógicamente que en el caso de los trabajadores indefinidos no fijos la concurrencia de la causa extintiva por cobertura de su plaza deba sujetarse a los mismos requisitos formales, en relación con la carta de despido, que se exigirían a cualquier causa objetiva.

c) Esta conclusión se reafirma si tenemos en cuenta que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha considerado que los trabajadores indefinidos no fijos de las Administraciones han de considerarse como temporales a efectos de la protección de la Directiva 1999/70/CE (auto del TJUE de 11 de diciembre de 2014, C86/14 , León Medialdea, con criterio recogido en la sentencia de pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 2 de abril de 2018, RCU 27/2017), lo que implica su derecho a la no discriminación con respecto a los trabajadores fijos (cláusula cuarta). Esta equiparación debe realizarse también en lo relativo a los requisitos formales del despido como el preaviso (sentencia del TJUE de 13 de marzo de 2014, en el asunto C-38/13 , Nierodzik), lo que se debe extender lógicamente a la necesidad de expresar la causa de la extinción por escrito y de manera suficiente.

d) La obligación de entrega de una carta de despido escrita con expresión suficiente de la causa extintiva es una condición de trabajo y las situaciones a estos efectos de trabajadores indefinidos no fijos y trabajadores fijos son comparables. Sin embargo una diferencia de trato puede ser justificada por razones objetivas que excluyan su ilicitud. Para ello no basta con que la diferencia esté prevista por una norma general o abstracta, como una ley o un convenio colectivo, sino que es preciso que esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. De conformidad con la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 5 de junio de 2018, en el asunto C-677/16 , Lucía Montero Mateos, la diferencia puede quedar justificada cuando "las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término" y "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". La previsibilidad es una razón determinante para justificar la diferencia, de manera que si del contrato de trabajo resulta una fecha precisa de terminación, puede justificarse la omisión de la carta de despido, ya que las precisiones necesarias ya aparecen especificadas a priori. Pero si a pesar de la temporalidad la causa extintiva no es suficientemente precisa la diferencia no está justificada y el trabajador deberá ser informado en el momento en que concurra de las vicisitudes de dicha causa para tomar un conocimiento suficiente de las mismas y poder articular su defensa si está en desacuerdo con la realidad o suficiencia de dicha causa extintiva del contrato temporal. En el caso de un trabajador indefinido no fijo, dado que la finalización del contrato queda en la total imprecisión, sometida a la cobertura de su plaza, sin que se conozca a priori la fecha y vicisitudes de dicho acontecimiento, no existe justificación para omitir la comunicación escrita con expresión suficiente de la causa.



Por tanto en este caso la notificación era insuficiente, al expresar simplemente que el contrato llegaba a su finalización sin ningún otro detalle ni explicación..."

Las conclusiones en este caso son idénticas y aunque se diera por acreditado, como se sostiene en la impugnación, que el proceso de cobertura de la plaza había sido publicado en el BOCYL, lo que no consta, no estando identificado el indicado procedimiento, ello no haría modificar la conclusión, porque lo que se exige es una comunicación personal al trabajador e incluso en el ámbito del Derecho Administrativo la notificación personal no puede ser omitida cuando sea exigible, ni ser sustituida por la publicación del acto en los diarios oficiales.

Por tanto el recurso de la trabajadora debe ser estimado, sin necesidad de analizar otras cuestiones.

Por lo expuesto y

EN **NO** MBRE DEL REY

FALLAMOS

Que debemos ESTIMAR y ESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por D^a. Carla contra sentencia del Juzgado de lo Social núm. Dos de Zamora (autos 258/18) de fecha 3 de octubre de 2018 dictada en virtud de demanda promovida por dicha actora contra la GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES sobre DESPIDO y, con estimación del recurso y revocación de la sentencia, declaramos la improcedencia del despido de que fue objeto la actora en fecha 24 de mayo de 2018, condenándose a la demandada a en el plazo de cinco días a contar desde la notificación de la presente optar entre readmitir a la misma, con abono de los salarios dejados de percibir sobre la base de un salario anual bruto de 19.000 euros con inclusión de pagas extraordinarias o indemnizarle con 23.958,22 euros en cuyo caso se entenderá extinguido el contrato en el momento del cese en el trabajo.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la oportuna certificación, incorporándose su original al libro correspondiente.

Se advierte que contra la presente sentencia, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en el artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de 600,00 euros en la cuenta núm. 2031 0000 66 Rec. 657/19 abierta a nombre de la Sección 1 de las Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal de Valladolid del Banco SANTANDER, acreditando el ingreso.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria desde otras entidades o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0049 3569 92 0005001274, código IBAN ES55, y en el campo concepto deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta expediente indicado en el apartado anterior.

Asimismo deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la entidad gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 221 en relación con el 230.2.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Firme que sea esta Sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de aquella al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.