

# S E N T E N C I A N º

En Alicante, a 12 de diciembre de 2019

**Sra.** Ilma. Magistrada Titular del **JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 5 DE ALICANTE**, habiendo visto los presentes autos de **despido nº** seguidos a instancia de frente a y DIPUTACIÓN DE ALICANTE. De los mismos se deducen los siguientes

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO:** Correspondió a este juzgado conocer por turno de reparto de la demanda interpuesta por frente a ejercitando acción vs despido.

**SEGUNDO:** Admitida a trámite la demanda del presente pleito, a sustanciar por el **Art. 102 y ss LJS**, se cita a las partes a los actos de conciliación y juicio con las advertencias legales pertinentes sobre prueba y designación de profesionales, levantándose *diligencia de identificación* tras lo cual se celebra la vista donde la parte actora se ratifica en su demanda y se opone la contraparte; admitida y practicada la prueba pertinente, tras tramite de conclusiones queda visto para sentencia.

**TERCERO:** En la tramitación del procedimiento se han observado los requisitos y prescripciones legales

## **HECHOS PROBADOS**

**PRIMERO:** mayor de edad y NIF n.º ha prestado servicios como encuadrada en , para el sitio en la

Organismo Autónomo Provincial creado por la Diputación de Alicante en virtud de Acuerdo de que también aprueba sus Estatutos, en virtud de contrato de a contrato de interinidad de que fue el , el de a con Acta de Toma de Posesión el por un periodo de m y luego en virtud del de hasta la cobertura definitiva de la plaza de incluida en la Oferta de Empleo Publico de procedimiento selectivo bajo la forma de concurso-oposición que fue aprobado por Decreto de Vicepresidencia de y cuyas Bases de Convocatoria fueron publicadas en el BOPv n.º : plaza que fue finalmente adjudicada a en calidad de según Decreto de de Vicepresidencia del OOAA.

**SEGUNDO:** Fue comunicada a la actora por carta de la extinción del contrato de interinidad por la cobertura definitiva de la plaza con efectos de

**TERCERO.-** En Acta de Sesión Ordinaria de : del Consejo Rector del OOAA se aprueba la Relación de Puestos de Trabajo para el año entre los que se encuentra :

En esa misma Sesión Ordinaria se aprueba la plantilla orgánica del OOAA para compuesta entre otros por : , escala , subescala .

**CUARTO.-** En se dicta Decreto de Vicepresidencia para cobertura urgente de plaza vacante de que es adjudicada a por orden de puntuación, adscrita por necesidades del servicio al puesto de , subescala

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO:** Dicen entre otras la **STSJ MADRID nº 287/2011 de 7 abril**, “cuando un **trabajador** acciona por despido, debe acreditar, como hechos

constitutivos de su pretensión, la EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL, ANTIGÜEDAD, CATEGORÍA PROFESIONAL, SALARIO y el propio hecho del DESPIDO, y ello, sin perjuicio de aquellos casos en que ello se deduzca sin lugar a dudas de la existencia de hechos concluyentes en tal sentido, pues se trata de una mera aplicación del principio recogido en el Código Civil según el cual incumbe la prueba de las obligaciones al que reclama su cumplimiento (sentencias del Tribunal Supremo de fechas 25/07/1990, 25/02/1989, 26/07/1988, 13/04/1987 y 15/01/1987). (...) Y aquí es donde deben aplicarse las denominadas reglas de juicio y de la atribución de la carga de la prueba, que se concretan de acuerdo con la pretensión deducida en juicio. Y siguiendo el hilo del razonamiento, **si al actor se le encomienda la prueba de los hechos constitutivos de su pretensión, en lo que sean, al demandado se le atribuye la carga de probar todos los hechos que constituyen su contraderecho, le incumbe, en resumen, la prueba de los denominados hechos extintivos, impeditivos o excluyentes de la pretensión en su contra deducida ex artículo 217.3 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.**

**SEGUNDO.-** Dice el **art 49.1.c) ET**, “**1. El contrato de trabajo se extinguirá: (...) C) 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 12 días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación”

**TERCERO.-** Respecto a la **FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA** alegada por la Diputación de Alicante, si bien atendiendo al **art 7.n)** de los Estatutos denominado Competencias del Consejo Rector, dice que conocerá del “despido del personal laboral, así como la imposición de sanciones por las infracciones muy grave del personal” y en cuanto a las de su Presidente que le corresponde según **art 8.g)** “Desempeñar la jefatura superior de personal del proponer la compatibilidad (...) proponer las bases para selección de personal funcionario y laboral, su nombramiento, temporal o interino, y acordar las recompensas y la imposición de sanciones por las faltas graves”, cabe contraponer la letra **f)** que indica que le corresponde (al Consejo Rector) “la

*propuesta sobre plantilla de personal, relaciones de puestos de trabajo y la oferta de empleo publico para su aprobación por la Diputación (...)*” por lo que se considera que la presencia en la litis de la Diputación es válida cuanto menos a efectos de litisconsorcio pasivo necesario procesal, de modo que no se estima la excepción planteada en la vista.

**CUARTO.-** Dice la muy reciente **STS n.º 370/2019 de 14-5-2019, Rec n.º 274/2017 dictada en Unificación Doctrina** siguiendo la línea que ya avanzó la **n.º 207/2019 de 13 marzo, Rec n.º 3970/2016**, aplicable al caso planteado de cese en el puesto de trabajo de *interino/eventual* de la Admón a todos sus niveles, estatal, CCAA y local, por cobertura definitiva de la plaza a través del procedimiento reglamentario, *“La cuestión nuclear deducida en fase casacional por el Ayuntamiento de Marbella demandado consiste en **concretar la indemnización que tiene derecho a percibir la parte actora tras la extinción de la relación laboral que se había formalizado mediante distintos contratos eventuales por circunstancias de la producción.** La sentencia recurrida es la dictada por Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga, en fecha 16 de noviembre de 2016 , estimatoria en parte del recurso de suplicación formulado por los demandantes. Con sustento en el efecto vinculante de las sentencias del TJUE, la Sala declara el derecho a percibir una indemnización por finalización de sus contratos por importe de 20 días de salario por año de servicio, considerando previamente que NO se ha producido el despido de ambos sino la válida terminación del contrato de trabajo **eventual** firmado con el Ayuntamiento*

**(....) El Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictó sentencia el 21 de noviembre de 2018 (C-619/17 ) en la que declara:**

*"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 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 sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, 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 **se concede indemnización a los trabajadores fijos** con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

2) La cláusula 5 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 incumbe al tribunal nacional apreciar, conforme a todas las normas del Derecho nacional aplicables, si una medida como la controvertida en el litigio principal, que establece el abono obligatorio de una indemnización a los trabajadores con ciertos contratos de trabajo de duración determinada al vencer el término por el que dichos contratos se celebraron, constituye una medida apropiada para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o de relaciones laborales de duración determinada o una medida legal equivalente, en el sentido de dicha disposición.

3) En el supuesto de que el tribunal nacional declare que una medida, como la controvertida en el litigio principal, que establece el abono obligatorio de una indemnización a los trabajadores con ciertos contratos de trabajo de duración determinada al vencimiento del término por el que se celebraron, constituye una medida adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos resultantes de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o una medida legal equivalente, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, esta disposición debe interpretarse en el sentido de que **NO se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, según la cual el vencimiento del término por el que se celebraron los contratos de trabajo de duración determinada que pertenezcan a ciertas categorías da lugar al abono de esta indemnización, mientras que el vencimiento del término por el que se celebraron los contratos de trabajo de duración determinada perteneciente al resto de categorías NO implica el abono a los trabajadores con dichos contratos de indemnización alguna**, a menos que no exista ninguna otra medida eficaz en el ordenamiento jurídico nacional para prevenir y sancionar los abusos respecto de estos últimos trabajadores, extremo que incumbe comprobar al tribunal nacional."

(...) El parecer de la Sala en esta materia (plasmado entre otros en los

rcud 1049/2017, 250/2017 y 275/2017, deliberados en la misma fecha, con igual sentencia de contraste e interpuestos todos ellos por el Ayuntamiento de Marbella), es el del **NO** reconocimiento de la indemnización peticionada de 20 días de salario por año de prestación de servicios establecida para los despidos objetivos, cuando se trata de la extinción regular de contratos eventuales por circunstancias de la producción, y cuya validez NO ha sido objeto de debate en sede casacional. Hemos expuesto al efecto que: "El propio El propio TJUE ya ha dictado diferentes sentencias en ese mismo sentido, para negar que resulte contraria a la citada Directiva la previsión del art. 49. 1º c) ET que contempla una indemnización de 12 días por año de servicio en la extinción de los contratos temporales a los que se refiere esa norma, entre ellos, los eventuales por circunstancias de la producción que son objeto del litigio. Nos referimos a las SSTJUE de 5/6/2018, Grupo Norte Facility, (C-574/16 ); y las de 5/6/2018, Montero Mateos (C-677/16 ), y 21/11/2018, De Diego Porras, ( C-619/17 ).

En todas ellas se concluye que la **cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE, NO se opone a una normativa nacional según la cual la indemnización abonada a los trabajadores con contratos temporales 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.** Razona a tal efecto, que de la definición del concepto de "**contrato de duración determinada**" que figura en la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco se desprende que un contrato de este tipo deja de producir efectos para el futuro cuando vence el término que se le ha asignado, de tal manera 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. Por el contrario, la **extinción de un contrato fijo** por una de las causas recogidas en el artículo 52 ET , 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. A lo que añade, que el artículo 53, apartado 1, letra b) ET 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". Sigue diciendo, 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) ET 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 definitivamente, que 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), ET, respectivamente, cuyo abono forma parte de contextos fundamentalmente diferentes, constituye una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida."

Igualmente dábamos noticia de la **STS IV, Pleno, de fecha 13.03.2019, rcud. 3970/2016**, señalando que en esos últimos pronunciamientos el TJUE se aparta de la dirección marcada en la STJUE de 14.09.2016 y declara que lo dispuesto en **el art. 49.1º c) ET NO resulta contrario a la normativa europea en materia de igualdad de trato entre trabajadores indefinidos y temporales**, resultando acorde con aquella Directiva la indemnización que contempla el precepto para la extinción regular de determinados contratos temporales y que resulta inferior a la regulada para la extinción por causas objetivas (despido objetivo del art. 53.1.b ET). Se impone análoga conclusión desestimatoria de la indemnización prevista en esa última norma, **considerando contraria a derecho la realizada por la sentencia recurrida**, en el bien entendido -como igualmente venimos precisando- **de que los trabajadores han de ser indemnizados conforme a la cuantía prevista en el art. 49 1 letra c) ET** " resolviendo el TS casar la SSTSJ Andalucía y ratificar la del juzgado de instancia que desestimó la demanda de despido de dos trabajadores eventuales del Ayuntamiento de Marbella al entender que no era despido sino extinción objetiva por cumplimiento del objeto y sin derecho a indemnización (no ya la de 20d sino tb la de 12d) al ser **INTERINOS EVENTUALES** a diferencia del abono de 20d que el TSJ sí consideró procedente.

**QUINTO.-** En este caso hemos de partir de la base -ya indiscutida en demanda- de la condición de [redacted] de la actora (o sea, no estamos ante un trabajador *indefinido no fijo* a diferencia de las sentencias que se aportan por la parte a título ilustrativo generantes de derecho a indemnización) que no alega fraude de ley en la contratación cuya duración estaba supeditada a la cobertura definitiva de la plaza lo cual ya aconteció en legal y debida forma como consta en los hechos probados sin que el motivo que argumenta la parte actora para considerar la existencia de despido improcedente pueda ser estimado a tenor de la STS antes citada que mantiene la línea de la STS 2017 y consagra en Unificación de Doctrina que el cese en el puesto de los interinos (en este caso por cobertura definitiva de la plaza) no es despido ni genera derecho alguno a indemnización por tratarse de un situación cuya naturaleza y duración está perfectamente delimitada y sobradamente conocida por la parte, apreciándose además falta de diligencia probatoria indiciaria por ser insuficiente el limitarse a alegar en demanda sobre una de las cuestiones del pleito que “*hay más plazas vacantes que las que se convocaron*” y ya está (párrafo 2º del antecedente fáctico Tercero), destacando en este particular que el

como Organismo Autónomo y en general la Admón en su conjunto (también sucede en Justicia) debido a los Principios de Actuación y Funcionamiento que guían su actuación (**arts 3 y 4 Ley 40/2015 de 1 de octubre de Régimen Jco del Sector Público y Estatutos**) puede convocar las plazas que sean necesarias para la adecuada cobertura del servicio en función de las necesidades y del presupuesto asignado sin perjuicio de la aprobación por el órgano competente si fuera necesario (ver tema de legitimación de la Diputación), otra cosa hubiera sido la invocación por la actora de irregularidad en el procedimiento administrativo de selección por estar fuera o ser contrario a la norma (en cuyo caso podría devenir en falta de jurisdicción en favor de la Contencioso-Admtva) o que se tuviera mejor derecho que quien ha cubierto la plaza de manera definitiva o de la adjudicada de forma interina en este [redacted] (lo que hubiera podido generar la llamada al pleito de algo que nunca se manifestó en demanda y que por lo tanto queda fuera de todo análisis.

En conclusión, estando la duración del contrato de interinidad supeditada a la efectiva cobertura de la plaza ocupada de

vez constatada la cobertura definitiva de aquella por concurso-oposición en legal y debida forma, cabe ratificar el fin del contrato de la actora con un preaviso de                      comunicado en carta de la misma fecha sin derecho a indemnización, desestimando por ello la demanda.

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

### **FALLO**

**Que DESESTIMANDO la demanda interpuesta por  
frente a  
y DIPUTACIÓN DE ALICANTE, debo ABSOLVER Y  
ABSUELVO a ambos de las peticiones deducidas en su contra en la  
demanda.**

Notifíquese la presente resolución a las partes con apercibimiento de que la misma no es firme y que contra ella cabe RECURSO DE SUPPLICACIÓN a anunciar ante este juzgado y para la Sala de lo Social del TSJ en el plazo de 5 días a contar desde el siguiente a su notificación, conforme **Art. 191 LJS.**

Así por esta mi sentencia, que la pronuncio, mando y firmo.