

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO*Sentencia 529/2025, de 28 de febrero de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 3011/2024***SUMARIO:**

Trabajadoras indefinidas no fijas que obtienen plaza en el proceso de consolidación de empleo convocado conforme a la Ley 20/2021. Derecho a indemnización de 20 días por año de servicio por fin de contrato. La compensación económica por la contratación fraudulenta temporal de la Administración pública no parece prevista para casos como el presente, sino más bien para aquellos en que el trabajador temporal pierda su plaza debido a la actuación de la Administración tras una prolongación excesiva del contrato temporal frustrando las expectativas de mantenimiento en el puesto de manera indefinida, no habiéndose mantenido la plaza. Ello implica que deba negarse el derecho de indemnización por la mera conversión de un contrato temporal abusivo en un contrato fijo mediante la consolidación de la plaza en virtud de lo dispuesto en la Ley 20/2021, entendiéndose que no puede presumirse la existencia de un perjuicio por cuanto que la obtención de esa plaza fija ya es una reparación del daño que la contratación fraudulenta o abusiva pudo generar, salvo lo que se acredite en cada caso concreto, colmándose las exigencias del TJUE, y cumpliendo los principios de nuestra CE para el acceso a un empleo de la Administración Pública (art 103 CE). **Voto particular.** Si el trabajador se ha encontrado en una situación de relación temporal inusualmente larga, y en concreto desde el año 2006, ha sido cesado en la misma, y obtenido otra plaza diferente a aquella que determinó esa contratación temporal, existe una ruptura de la relación, con independencia del cómputo de antigüedad que pueda llevarse a cabo. Si se ha extinguido una relación y nace otra nueva, y además es para distinta plaza, existiendo una modificación tan sustancial como es que de trabajador temporal se ha convertido a la demandante por superación de un proceso selectivo en trabajadora fija, existe un elemento rupturista, que conduce a: por un lado, la consolidación de un derecho nuevo y, de otro, a una escisión de relaciones, con derecho a la indemnización pertinente de la primera, irregular y fraudulenta. Desde la anterior perspectiva, la indemnización de 20 días por año es la que corresponde en los casos de extinción del contrato, pues el mismo es fraudulento y, como tal, se pide ese abono de 20 días por año trabajado.

PONENTE:*Doña Maite Alejandro Aranzamendi.***SENTENCIA**

RECURSO N.º: Recursos de Suplicación, 0003011/2024 NIG PV
2003044420240000288 NIG CGPJ 2003044420240000288

SENTENCIA N.º: 000529/2025
SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 28 de febrero de 2025.

Síguenos en...



La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Ilmos./Ilmas. Sres./Sras. D. Juan Carlos Iturri Garate, Presidente en funciones, D. Florentino Eguaras Mendiri y D^a Maite Alejandro Aranzamendi, Magistrados/as, ha pronunciado
EN NOMBRE DEL REY
la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación interpuesto por CONSORCIO HAURRESKOLAK contra la sentencia del Juzgado de lo Social de Eibar fecha 2 de julio de 2024, dictada en proceso sobre Reclamación de Cantidad, y entablado por Marí Luz, Evangelina, Loreto, Montserrat frente a CONSORCIO HAURRESKOLAK.

Es Ponente la Ilma. Sra. Magistrada D.^a Maite Alejandro Aranzamendi, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

"PRIMERO.-Que las demandantes suscribieron en su día con el Consorcio Haurreskolak. contratos de trabajo de interinidad, hasta cobertura definitiva del puesto mediante proceso de Oferta Pública de Empleo, categoría y puesto de Educadora y las siguientes condiciones laborales de antigüedad y salario mensual bruto:

Loreto
3/9/2007 3.166,47 €
Marí Luz
29/10/2007 3.166,47 €
Evangelina
1/9/2009 3.112,39€
Montserrat
4/2/2010 3112,39 €

SEGUNDO.-Que por Sentencias de fechas 10/07/2020 y 18/10/2021 del Juzgado de lo Social Único de Eibar se les reconoció la condición de trabajadoras con vínculo laboral indefinido no fijo con Consorcio Haurreskolak.

TERCERO.-Que las demandantes venían prestando servicios ocupando las siguientes plazas vacantes:

Loreto: Haurreskola Amurrio Tantaka
Marí Luz: Haurreskola Bilbo Elejabarri
Evangelina: Haurreskola Bilbo Elejabarri
Montserrat: Haurreskola Ortuella

CUARTO.-Que por sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 20/06/2017 se reconoció a la demandante Montserrat indemnización de 20 días por año de servicio a la extinción de su relación laboral temporal.

QUINTO.-Que el Consorcio Haurreskolak convocó, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción en el empleo público, proceso selectivo excepcional de plazas de la categoría laboral de educadores y educadoras infantiles del Consorcio Haurreskolak, cuyas bases se regularon por Acuerdo 07/12/2022, de 22 de diciembre de 2022 del Comité Directivo del Consorcio Haurreskolak.

QUINTO.-Que las demandantes superaron el proceso de estabilización y adquirieron plaza fija en Consorcio Haurreskolak.

SEXTO.-Que la cobertura reglamentaria de las vacantes por el personal seleccionado se materializó a partir del 1/9/2023, fecha de incorporación al servicio en las plazas y centros de trabajo.

Síguenos en...



SÉPTIMO.-Que con fecha 1/09/2023 las demandantes iniciaron con la empresa demandada un nuevo contrato como trabajadoras fijas.

OCTAVO.-Que en caso de estimación de la demanda se adeudaría a las trabajadoras las siguientes cantidades:

Loreto: 33.313 €
Marí Luz: 33.139,49 €
Evangelina: 28.651,04 €
Montserrat: 27.798,33 € "

SEGUNDO.

La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"Que desestimando la excepción de caducidad de la acción formulada por la demandada y, estimando parcialmente la demanda interpuesta por Loreto, Marí Luz, Evangelina, Montserrat frente a Consorcio Haurreskolak, debo condenar y condeno a la demandada a abonar a las actora las siguientes cantidades:

Loreto: 33.313 €
Marí Luz: 33.139,49 €
Evangelina: 28.651,04 €
Montserrat: 14.325,69€ "

TERCERO.

Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado por la representación del CONSORCIO.

CUARTO.

La deliberación se celebró en el día señalado quedando derrotada la ponencia originaria, por lo que se retornó a la magistrada doña Maite Alejandro Aranzamendi en aplicación del artículo 206 LOPJ.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

El juzgado de lo social de Eibar ha dictado sentencia el 2 de julio de 2024 desestimando la excepción de caducidad y estimando parcialmente la demanda de reclamación de indemnización interpuesta por cuatro trabajadoras del demandado CONSORCIO HAURRESKOLAK, que fueron reconocidas indefinidas no fijas en sentencias dictadas el 10 de julio de 2020 y 18 de octubre de 2021 por el mismo juzgado, y han obtenido plaza en el proceso de consolidación convocado conforme a la Ley 20/2021, habiendo cubierto las vacantes a partir de 01/09/2023.

La sentencia rechaza la excepción de caducidad porque considera que el procedimiento adecuado no es el de despido, ya que las actoras no manifiestan su disconformidad con la extinción de la relación laboral sino que únicamente reclaman una indemnización por fin de contrato, siendo el plazo de prescripción que rige el de un año conforme al artículo 59 ET. Asimismo se estiman las pretensiones de la parte actora, declarando el derecho de las demandantes a percibir la indemnización de 20 días por año de servicio por la finalización de la relación laboral indefinida no fija que mantenían con el CONSORCIO HAURRESKOLAK por la cobertura de las vacantes, tras haber obtenido plaza en el proceso selectivo de consolidación de empleo pasando a cubrir reglamentariamente la plaza. Razona la juzgadora que el pasar de la condición de indefinidas no fijas a fijas implica una novación extintiva, que exige la sanción del abuso en los términos exigidos por TJUE, y a tal efecto se apoya en la cláusula 5 de la directiva 1999/70/CE y la jurisprudencia del TJUE (STJUE 19/03/2020 asunto Sánchez Ruiz y otros, ATJUE 02/06/2021 c-13/19) que explícitamente admite la procedencia de una indemnización en el caso del personal laboral

Síguenos en...



para no dejar impune el abuso previo, incluso si la persona ha sido estabilizada. Y si bien la magistrada apunta a que podría acudir a los parámetros establecidos por la LISOS para cuantificar la indemnización, concluye que no es esa la petición solicitada. En todo caso, detrae de la cantidad la reconocida por sentencia del TSJPV de 20/06/2017 a una de las demandantes, doña Montserrat, de 20 días por año de servicio, tras la extinción de su relación laboral temporal.

Frente a dicha sentencia ha recurrido en suplicación tanto CONSORCIO HAURRESKOLAK, como la representación de la trabajadora doña Montserrat.

El primero, solicitando se revoque la sentencia y se desestime la demanda o subsidiariamente, se minore el importe de la indemnización reconocida. Lo hace a través de tres motivos de censura jurídica.

Este recurso ha sido impugnado por la representación de los actores, que han solicitado se desestime íntegramente.

El recurso de la trabajadora Sra Montserrat solicita se revoque la sentencia en el sentido de disponer que la indemnización correspondiente a la trabajadora asciende a 27.798,33 €. Plantea un único motivo de censura jurídica.

Este recurso también ha sido impugnado por la representación de CONSORCIO, solicitando su desestimación.

SEGUNDO.

Comenzamos analizando el recurso de CONSORCIO HAURRESKOLAK y en su motivo primero, al amparo de lo dispuesto en el artículo 193 c LRJS, plantea la infracción de lo dispuesto en los artículos 121.1 de la LRJS y 59.3 ET. Sostiene el recurrente que dado que se plantea una reclamación de cantidad por la finalización de la relación laboral que mantenían las demandantes con el Consorcio hasta la cobertura de la vacante, el plazo para accionar no sería de un año sino de 20 días hábiles a contar desde la cobertura reglamentaria de la vacante, que tuvo lugar el 1 de septiembre de 2023, plazo que había transcurrido cuando la demanda se presentó.

Debemos desestimar este motivo con los mismos argumentos considerados por la sentencia de instancia para el rechazo de esta excepción, ya que las demandantes no están impugnando la legalidad del cese o la finalización de la relación laboral de indefinidos no fijos, asumiendo que existe causa lícita para ello, sino solicitando se les abone una indemnización por la extinción de la relación laboral de indefinidas no fijas o como sanción por el abuso en la contratación temporal, acción esta de reclamación de cantidad no sometida al plazo de caducidad del despido.

El segundo y tercer motivo de este recurso plantean que la sentencia comete infracción de la disposición adicional 17 EBEP, citando también el artículo 2.6 de la misma ley, citando la STS Sala de lo contencioso 3541/2023, de 19 de septiembre, como apoyo para solicitar la desestimación de la demanda o, al menos, la minoración de la cuantía de la indemnización conforme a la LISOS.

El supuesto de hecho acreditado es el de las actoras, que vieron finalizada su relación de trabajo indefinida no fija con fecha 31/08/2023, comenzando el 01/09/2023 su relación laboral fija derivada de la superación de un proceso selectivo.

Se plantea la cuestión de si los trabajadores indefinidos no fijos que superan el proceso selectivo correspondiente, en este caso el de estabilización regulado por la Ley 20/2021, no concurriendo por tanto un cese efectivo en la relación laboral entre las partes sino pasando de ser trabajadores indefinidos no fijos a fijos sin solución de continuidad, tienen o no derecho a una indemnización por la finalización de la relación indefinida no fija, o si por el contrario este derecho no existe por el hecho de que continúen prestando servicios para la misma entidad demandada.

La DA 17 EBEP introducida por la Ley 20/2021 de 28 diciembre que se cita infringida, titulada "Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público" dispone:

"1. Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

Asimismo, las Administraciones Públicas promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición,

Síguenos en...



así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

2. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho.

4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.

5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria".

En parecidos términos se pronuncia el artículo 2.6 de la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

De acuerdo con dichos preceptos, la "compensación económica" por la contratación fraudulenta temporal de la Administración pública no parece prevista para casos como el presente sino más bien para aquellos en que el trabajador temporal pierda su plaza debido a la actuación de la Administración tras una prolongación excesiva del contrato temporal frustrando las expectativas de mantenimiento en el puesto de manera indefinida, no habiéndose mantenido la plaza.

No obstante, en esta sección del tribunal dictamos sentencia el 10 de diciembre de 2024 en el recurso 1578/2024, y siendo conscientes de que se trata de una cuestión polémica que está haciendo discutida en los tribunales, nos pronunciamos en sentido favorable a la tesis actora en un supuesto de hecho similar, estableciendo la procedencia de fijar una indemnización considerando, igual que la magistrada de instancia, que ello no implica que los actores, aunque no hayan perdido su plaza, no gocen de las condiciones necesarias para acceder a la indemnización reconocida en la sentencia, haya o no tenido lugar la extinción de la relación laboral que les unía con CONSORCIO HAURRESKOLAK. Decíamos:

"Y es que resulta irrelevante que nos encontremos o no ante una novación extintiva ya que la indemnización reclamada no pretende reparar el daño derivado de la pérdida del puesto de trabajo por extinción del contrato sino por el abuso de la contratación. Y en este caso es obvio que resulta de aplicación lo dispuesto en la cláusula quinta 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, en el sentido de que la declaración de indefinido no fijo obtenida por los actores en 2020 no supuso una medida suficiente para prevenir y sancionar la temporalidad de la contratación de los demandantes, que llevaban prestando servicios nada menos que 11/17 años para CONSORCIO HAURRESKOLAK antes de conseguir la consolidación de la plaza. En este sentido, nos remitimos a los argumentos de la sentencia del TJUE de 22 de febrero de 2024 (c-59/22, c-110/22 y c-159/22) que estableció claramente que la relación de indefinido no fijo es de naturaleza temporal y el Acuerdo Marco resulta de aplicación a los supuestos en que

concorre una única relación temporal de duración inusualmente larga, de manera que la procedencia de la indemnización dependerá de si ha existido incumplimiento por parte de la Administración empleadora, independientemente de que el contrato siga vigente o se haya extinguido. Dicha sentencia establece expresamente que la convocatoria de procesos de consolidación en los que pueda participar una persona que haya estado prestando servicios mediante una contratación temporal abusiva no es una medida adecuada para sancionar la referida contratación.

La obligada conclusión de todo ello resulta ser que en este caso procede reconocer el derecho de los actores a una indemnización económica, tal y como ha sido reconocido en la instancia, sin que la compensación prevista en la disposición adicional 17, antes transcrita, sea una medida adecuada para garantizar la efectividad protectora del Acuerdo Marco, ya que la procedencia de tal indemnización está condicionada al cese de la relación de trabajo, siendo independiente de cualquier consideración relativa al carácter legítimo o no de la contratación temporal.

Por tanto, no se infringe la normativa señalada en el motivo al no resultar aplicable, cediendo la misma y cualquier interpretación jurisprudencial interna acorde, ante la aplicación de la normativa y jurisprudencia europea, y dedicando la magistrada el fundamento jurídico tercero a exponer tales argumentos que no se rebaten en el recurso, siendo evidente que el régimen compensatorio previsto legalmente en nuestra normativa interna está lejos del umbral mínimo exigido. O como resalta con acierto la sentencia en su fundamento jurídico segundo, se puede sostener que ello tampoco significa que se vulnere la normativa citada en el motivo si interpretamos que la misma disposición 17 salva la posibilidad de que el personal laboral temporal tenga derecho a la "indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral laboral específica.

Por otro lado, la indemnización que se fije debe cumplir con los objetivos derivados del apartado 1 de dicha cláusula quinta.

Debemos partir de la situación de abuso de la temporalidad sufrida por los demandantes, que tienen antigüedades de 2006-2011 según el hecho probado primero, y no han visto reconocida su fijeza hasta setiembre 2023 tras participar en el correspondiente proceso de estabilización. Insistimos en que no podemos acoger la tesis del recurrente que implica que el empleador no sufra ningún efecto negativo como consecuencia de ese comportamiento incumplidor, por lo que no resulta acorde a la interpretación adecuada del derecho europeo, que exige tanto la prevención como la sanción de la utilización abusiva de la contratación temporal evitando, en palabras de la juzgadora, que el abuso previo quede impune.

La juzgadora ha valorado que, en este caso, la indemnización reclamada de 20 días de salario por año de servicio resulta proporcionada a los daños y perjuicios sufridos por los trabajadores que han sufrido una situación de temporalidad fraudulenta y dilatada en el tiempo. Sus argumentos nos parecen ponderados en relación a la cuantificación de la indemnización y no tenemos datos para hacerlo de otra forma, sin que resulte punitiva en los términos establecidos por la STJUE de 13 de junio 2024 c-331/22 y c- 332/22.

A este respecto, la jurisprudencia tiene declarado desde la STS 28/03/2017 rcud 1664/2015 que en caso de extinción de la relación de un trabajador laboral indefinido no fijo la indemnización que merece es la de 20 días por año, asimilándose la causa de extinción de cobertura reglamentaria de la plaza con el resto de las causas previstas en el artículo 52 ET , reiterándose recientemente (SSTS 2 de julio 2024 rcud 3516/2023 , 25 de septiembre 2024 rcud 5549/2022), que la indemnización de 20 días con un máximo de 12 meses (confirmada por la STS 28 de junio 2021 rcud 3263/2019 y seguida de otras muchas sentencias) sigue siendo un importe válido. En paralelo, el TS ha admitido (SSTS 16 de enero 2024 rcud 116/2023 , 25 de septiembre 2024 rcud 2719/2023 , 29 de octubre 2024 rcud 5445/2022), que la indemnización de 20 días por año ha de reconocerse siempre en el caso de extinción por cobertura de la plaza de contratos indefinidos no fijos, sin importar que después pueda producirse una nueva contratación, lo que también resulta coherente con el reconocimiento de indemnización en los casos de estabilización que hayan quedado excluidos por la Ley 20/2021".

En esta línea también nos pronunciamos en la sentencia de 12 de noviembre de 2024 dictada en el recurso 2293/2024.

Reunido este tribunal en pleno no jurisdiccional se ha decidido seguir otro criterio, que por mayoría acatamos, en el sentido de negar el derecho de indemnización por la mera conversión de un contrato temporal abusivo en un contrato fijo mediante la consolidación de la

Síguenos en...



plaza en virtud de lo dispuesto en la Ley 20/2021, entendiéndose que no puede presumirse la existencia de un perjuicio por cuanto que la obtención de esa plaza fija ya es una reparación del daño que la contratación fraudulenta o abusiva pudo generar, salvo lo que se acredite en cada caso concreto, colmándose las exigencias del TJUE, y cumpliendo los principios de nuestra CE para el acceso a un empleo de la Administración Pública (art 103 CE). Este fue el criterio seguido en por este TSJPV en la sentencia dictada el 29 de octubre de 2024 en el recurso 1913/2024, a cuyos argumentos nos remitimos.

Sirva lo anterior de justificación por el cambio de criterio de este tribunal, a efectos de garantizar la protección de la tutela judicial efectiva.

Estimamos por tanto los motivos segundo y tercero del recurso de CONSORCIO HAURRESKOLAK, revocándose la sentencia de instancia con desestimación de la demanda.

TERCERO.

El recurso de la trabajadora plantea un único motivo, al amparo del artículo 193 c LRJS, que denuncia la infracción de la sentencia TS 24/01/2023, 09/10/2006, recurso 1803/2005, citando también la sentencia de esta sala de 12/11/2024 recurso 2293/2024, sosteniendo que procede la indemnización íntegra sin merma alguna.

La estimación del recurso de CONSORCIO conlleva la desestimación del motivo y recurso de la trabajadora.

CUARTO.

En materia de costas es aplicable lo dispuesto en el artículo 235 LRJS.

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

FALLAMOS

Que estimamos el recurso de suplicación interpuesto por el letrado don Mariano Carlos Hernández Arranz en representación de CONSORCIO HAURRESKOLAK frente a la sentencia dictada por el juzgado de lo social número uno de Eibar el 2 de julio de 2024 en su procedimiento sobre reclamación de cantidad seguido a instancias de Doña Loreto, doña Marí Luz, doña Evangelina, doña Montserrat frente a CONSORCIO HAURRESKOLAK. Se revoca la sentencia y se desestima la demanda. Sin imposición de costas.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

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

E/

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

PUBLICACIÓN.-Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por la Ilma. Sra. Magistrada Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

Voto particular que formula el Ilmo Sr. Magistrado don Florentino Eguaras Mendiri el que se apoya en el art. 206 LOPJ y que consiste en la transcripción de la ponencia que presenté a mis compañeros de deliberación y que no fue aprobada por ellos. Esta fórmula es comúnmente admitida (STS 20-11-15, rc. 104/15), por lo que apoyo mi Voto en los siguientes Fundamentos de Derecho que paso a exponer:

Síguenos en...



PRIMERO.

El Juzgado de lo Social de Eibar dictó Sentencia el 2-7-2024, en la que estimó la demanda de diversas trabajadoras del Consorcio demandado, y les reconoció el derecho a una indemnización por la finalización de sus contratos de trabajo, aunque habían accedido posteriormente por el proceso de consolidación de plazas, a las de educadoras infantiles en el Consorcio, si bien a la codemandante doña Montserrat le descontó aquello que había obtenido en razón de la Sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJPV el 20-6-2017.

SEGUNDO.

Frente a la anterior Sentencia interpone recurso de suplicación tanto el Consorcio Haurreskolak como la representación de doña Montserrat. En el primer recurso, por la vía del apdo. c) del art. 193 LRJS se alega la caducidad de la acción, entendiendo que es el procedimiento de despido el idóneo y por ello ha caducado la pretensión por transcurrir más de 20 días según el art. 59, 3 ET; y en los otros dos motivos, alega la infracción de la Disposición Adicional 17ª del Estatuto Básico del Empleado Público entendiendo que ni procede compensación económica alguna, ni que la misma deba ser en la cuantía fijada en la instancia.

En realidad, en la primera excepción se está planteando la inadecuación de un procedimiento por falta de acción, al integrar el supuesto dentro del procedimiento de despido por causa de la impugnación de la cuantía indemnizatoria que requiere el examen de parámetros que son los componentes propios del proceso de despido. Si este es el que corresponde, efectivamente la acción está caducada, pero si nos encontramos ante una reclamación ordinaria, podremos establecer que la misma no ha caducado porque se encuentra en el plazo subsiguiente a la extinción de la relación laboral desde el prisma que se declaró por esta Sala.

La doctrina del TS, Sentencia de 2-12-2021, recurso 1929/2019, indica que la actora presenta título y acción para reclamar una indemnización por la finalización de su contrato de trabajo, de conformidad a la antigüedad que esgrime, y ello porque no existe controversia sobre la pretensión en su cuantía, caso de estimarse la misma, y partiendo de la base de la inexistencia de cualquier importe ofertado por la entidad demandada. De conformidad a este criterio que hemos indicado, y señalando el mismo que cuando se cuestiona únicamente si procede la indemnización o no, sin referencia a controversia alguna en orden a los parámetros para fijar su importe, existe acción por parte del trabajador de reclamar la pretensión, y a tal efecto existe una remisión a la misma doctrina del TS, Sentencia del 4-12-2019, recurso 3053/18. En base a esta doctrina, se desestima el primer motivo.

En los motivos segundo y tercero, por la vía del apdo. c) del art. 193 LRJS, además de aludirse al art. 2, 6 de la Ley 20/21, se enuncia la infracción de la Disposición Adicional 17 del EBEP, entendiendo, inicialmente, que no procede indemnización alguna, y que, en todo caso, se ha de revisar el importe.

Nuestra primera consideración es que la finalización del contrato de naturaleza laboral indefinida no fija otorga derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado, y que este derecho indemnizatorio no se pierde aunque se haya celebrado posteriormente otra contratación (STS 16-1-2024, Rec. 1126/23). En esta línea, la interinidad dentro de la Administración cuando es inusualmente larga implica el que esa situación sea irregular, y que proceda su compensación (STJUE 3-6-2021, C-726/19). Desde esta perspectiva la Disposición Adicional 17ª de la Ley que enuncia el recurso siempre deja a salvo, núm. 5 de la Disposición, toda indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la Normativa Laboral específica. Si el trabajador se ha encontrado en una situación de relación temporal inusualmente larga, y en concreto desde el año 2006; ha sido cesado en la misma, y obtenido otra plaza diferente a aquella que determinó esa contratación temporal, existe una ruptura de la relación, con independencia del cómputo de antigüedad que pueda llevarse a cabo. Si se ha extinguido una relación y nace otra nueva, y además es para distinta plaza, existiendo una modificación tan sustancial como es que de trabajador temporal se ha convertido a la demandante por superación de un proceso selectivo en trabajadora fija, existe un elemento rupturista, que conduce a: por un lado, la consolidación de un derecho nuevo; y, de otro, a una escisión de relaciones, con derecho a la indemnización pertinente de la primera, irregular y fraudulenta.

Síguenos en...



Y, desde la anterior perspectiva, la indemnización de 20 días por año es la que corresponde en los casos de extinción del contrato, pues el mismo es fraudulento, y como tal se pide ese abono de 20 días por año trabajado.

En definitiva, y siendo que esta indemnización se acomoda a una extinción de una relación que era fraudulenta, y en la que la demandante no ha podido continuar, es por lo que se desestima la motivación de la entidad demandada en sus expositivos segundo y tercero. Corresponde examinar a partir de ahora el recurso que sustancia la trabajadora, el que entiende que es aplicable el mismo criterio fijado por la instancia y que de la misma normativa que invoca, Disposición Adicional 28ª, Ley 11/22, y el de la transcripción de Sentencias que realiza, procede la indemnización íntegra.

Recordaremos que el criterio de nuestro Tribunal Supremo (STS 26-1-2022, Rec. 959/19), sustenta la posible compensación de indemnizaciones por extinciones de contrato, pero siempre que coincidan con la última resolución del negocio laboral, pero no son admisibles las reducciones de los importes indemnizatorios por extinciones previas que se haya practicado. En nuestro caso la demandante impugna la última de las extinciones, por lo que debe computarse todo el tiempo trabajado, sin compensación de posibles irregularidades que con anterioridad haya implicado el comportamiento del empresario y es por ello que se va a estimar el recurso de la trabajadora, fijando el importe de la cuantía a indemnizar en la suma que detalla el Hecho Probado octavo, sin reducción alguna.

Del art. 235 LRJS se deduce la imposición de costas para la entidad empresarial y sin las mismas para el recurso de la trabajadora.

Vistos: los artículos citados y los demás que son de general y pertinente aplicación

Fallo

Se desestima el recurso de suplicación interpuesto frente a la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Eibar de 2-7-2024, procedimiento 288/24, por don Mariano Carlos Hernández Arranz, que actúa en nombre y representación del Consorcio Haurreskolak, y se estima el de don Carlos Cabodevilla Cabodevilla, Letrado que actúa en nombre de doña Montserrat, y manteniendo el pronunciamiento de la instancia, se incrementa el importe indemnizatorio de esta última a la suma de 27.798,33 euros, condenando a la demandada a estar y pasar por la anterior declaración y a su cumplimiento, sin costas respecto al recurso de la trabajadora e imponiéndoselas al Consorcio Haurreskolak, con pérdida de depósitos y consignaciones si los hubiese, a los que se les dará el destino legal; y se fijan en 900 euros más IVA los honorarios de letrado de la parte impugnante.

Así por este mi Voto lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.

Leída y publicada fue la anterior voto particular en el mismo día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado FLORENTINO EGUARAS MENDIRI que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Igualmente y en todo caso, salvo los supuestos exceptuados, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Síguenos en...



Los **ingresos** a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del BANCO SANTANDER, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del BANCO SANTANDER, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699000066301124.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699000066301124.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

