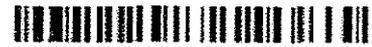




NIG: 28.092.00.4-2013/0002171



(01) 30246832545

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 MÓSTOLES (MADRID)

Domicilio C/ San Antonio 6-8(28931- Móstoles)
28931
Teléfono: 91 2760510
Fax: 916640291
44007303



AYUNTAMIENTO DE MOSTOLES
Registro General
Registro de Entrada núm 4.109
Fecha: 23-01-2015 Hora: 16:39:29
Destino: ASESORIA JURIDICA

N.I.G. 28.092.44.4-2013/0002171
Procedimiento Despidos/ Ceses en general 1647/2013-E

Materia: Despido

Demandante:

- Letrada: Doña |

Demandado: Ayuntamiento de Móstoles

- Letrada: Doña

SENTENCIA Nº 618/2014

En la ciudad de Móstoles, a 30 de Diciembre de 2014

ANTECEDENTES DE HECHO

ÚNICO.- El día 30 de Octubre de 2013 se presentó por las 16 actoras demanda ante el Juzgado Decano de Móstoles que correspondió a este juzgado por reparto y admitida la demanda a trámite por Decreto de 11 de Diciembre, se convocó a las partes a los actos de juicio y de conciliación previa el día 29 de Julio de 2014 a las 11: 20 horas, celebrándose finalmente el día 29 de Septiembre de 2014 a las 11: 20 horas.



Madrid

Al acto del juicio comparecieron las partes, ratificándose las actoras en su escrito de demanda, oponiéndose la demandada, proponiendo como medios de prueba la defensa de las primeras la documental mientras que la defensa de la segunda la documental y la testifical, siendo admitidos los medios de prueba propuestos, elevando las partes sus conclusiones a definitivas, quedando las actuaciones vistas para sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Las 16 actoras han prestado servicios para el Patronato Municipal de Escuelas Infantiles del Ayuntamiento de Móstoles con las categorías, antigüedades y salarios descritos en el hecho primero de la demanda, dando por reproducido su contenido.

Las actoras son afiliadas al sindicato CCOO.

SEGUNDO.- Las partes suscribieron contratos de trabajo de duración determinada a tiempo parcial, interinidad, para sustituir a educadores en situación de incapacidad temporal tal como se detalla en el hecho primero de la demanda, dando por reproducido su contenido.

TERCERO.- En el último contrato de trabajo de duración determinada a tiempo parcial, interinidad, firmado entre el Patronato Municipal de Escuelas Infantiles del Ayuntamiento de Móstoles y cada una de las actoras figura una cláusula adicional con el siguiente contenido”

1ª.- El presente contrato se mantendrá en vigor hasta la cobertura definitiva de la plaza mediante Oferta de Empleo Público o hasta que deje de ser precisa la cobertura del servicio, en caso de ser ésta anterior.”.

CUARTO.- Entre la fecha de finalización de los contratos temporales de duración determinada, interinidad para sustituir a educadores en situación de incapacidad temporal, y los contratos temporales de duración determinada, interinidad, con la cláusula adicional antes transcrita, suscritos entre la demandada y 14 trabajadoras han transcurrido más de 50 días naturales, salvo en el supuesto de las actoras Doña [redacted] que transcurrió el periodo de 17 días naturales(del 15 al 31 de Marzo de 2003) y de Doña [redacted] que transcurrió el período de 23 días naturales(del 11 de Marzo al 2 de Abril de 2006).

QUINTO.- El día 30 de Julio de 2013 se inició el expediente N° H03 PATRONATO EEII 2013/007 de la modificación de la plantilla de personal laboral temporal por amortización de plazas y modificación del presupuesto del ejercicio 2013 del Patronato Municipal de Escuelas Infantiles de Móstoles que afectaría a 20 plazas de la plantilla de personal laboral temporal, 14 plazas a media jornada y 6 plazas de jornada completa, dando por reproducido su contenido al estar incorporado a las actuaciones.

SEXTO.- El día 4 de Septiembre el Patronato Municipal de Escuelas Infantiles del Ayuntamiento de Móstoles comunicó a cada una de las actoras escrito de finalización de la relación laboral de fecha 3 de Septiembre, a excepción de Doña [redacted] que se le comunica por burofax el día 6 de Septiembre, con el siguiente contenido “

Estimada Sra:

Por la presente le comunicamos que el próximo día 4 de septiembre de 2013 finalizará la relación laboral de interinidad que le vinculaba con este Organismo Autónomo, al amparo de lo previsto en la cláusula tercera que hace referencia a la cláusula adicional primera del contrato de trabajo suscrito con fecha 3 de septiembre de 2009 y el art 49.1. b) del Estatuto de los Trabajadores.

El Consejo del Patronato Municipal de Escuelas Infantiles ha aprobado con fecha 23 de agosto de 2013 la Propuesta de Modificación de la Plantilla de Personal y del Presupuesto del año 2013, que ha sido ratificada por acuerdo de la Corporación en Pleno celebrado el día 2 de septiembre de 2013, donde figura, entre otras modificaciones, la amortización de la plaza que Vd. Ocupa, por la necesidad de adecuación de los efectivos de personal a las necesidades reales en la Administración Pública, según lo establecido en los art. 69 del Estatuto Básico del Empleado Público y 4.1. a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, debido a la disminución en la matriculación de alumnos para el curso 2013-2014, que supone que la prestación de sus servicios deje de ser necesaria.

Todo ello lleva aparejado la extinción de su contrato de trabajo, en virtud de lo establecido en el artículo 49.1. b) del Estatuto de los Trabajadores....”

SÉPTIMO.- El día 27 de Septiembre de 2013 se presentó por las actoras reclamación previa a la vía laboral, interponiendo finalmente la demanda el día 30 de Octubre de 2013 ante el Juzgado Decano de Móstoles.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados, de conformidad con lo previsto en el artículo 97.2. de la Ley 36/2011 de 10 de Octubre reguladora de la jurisdicción social, lo han sido por la prueba documental aportada por ambas partes, no siendo objeto de controversia jurídica.

SEGUNDO.- En el caso de autos se ejercita por las 16 actoras una acción de despido nulo y subsidiariamente improcedente respecto de la extinción de la relación laboral de aquéllas, notificado el día 4 de Septiembre de 2013 con efectos del mismo día de Septiembre de tal año por la demandada, a excepción de la actora Doña _____ que se le comunicó por burofax el día 6 de Septiembre, al considerar que concurre la causa de nulidad del artículo 53.4. del Estatuto de los Trabajadores,(hecho octavo sin especificar los supuestos aunque parece referidos a Doña _____ por la edad, y a Doña _____ por la situación de IT y embarazo), y subsidiariamente por la existencia de fraude de ley al no identificar la plaza ocupada mediante la correspondiente Oferta de Empleo Público en el contrato de trabajo, existiendo además abuso de derecho en la doble causa especificada en los citados contratos de trabajo.

Por la defensa del Patronato Municipal de Escuelas Infantiles del Ayuntamiento de Alcorcón se alegó que las extinciones de las relaciones laborales de las actoras eran conformes a derecho al preverse la causa de resolución de los contratos de trabajo en la cláusula adicional de los mismos, siendo aplicable el artículo 49.1. b) del Estatuto de los Trabajadores y no los trámites del despido objetivo al no poder dotar las plazas de educadoras por la bajada del número de alumnos, no estando conforme con la antigüedad y sí con las categorías y los salarios de aquéllas.

Respecto de la primera acción ejercitada por la defensa de las actoras, nulidad del

despido, la misma debe ser desestimada puesto que si bien se alegó que Doña [redacted] era mayor de [redacted] años y que Doña [redacted] estaba en situación de incapacidad temporal por la contingencia de enfermedad común desde el 29 de Agosto de 2013 al estar embarazada, no concurre el supuesto de nulidad del artículo 53.4. del Estatuto de los Trabajadores al no utilizarse el cauce legal del despido objetivo colectivo sino vía del artículo 49.1. b del Estatuto de los Trabajadores, lo que constituye el hecho controvertido de los autos, aportando a priori una justificación objetiva y razonable la demandada para extinguir la relación laboral de tales actoras al producirse la amortización de las plazas de todas las educadoras del Patronato Municipal de Escuelas Infantiles del Ayuntamiento de Móstoles por la bajada del número de matrículas, no pareciendo que exista un ánimo discriminatorio en tal decisión extintiva o que afectase exclusivamente a la trabajadora embarazada por tal condición.

En cuanto a la acción de improcedencia del despido de las actoras la cuestión litigiosa debe versar sobre si era necesario por la demandada acudir a los trámites de un despido colectivo al amortizarse todas las plazas de educadoras, postura mantenida por la defensa de aquéllas con base en la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de Junio de 2014, Pleno de la Sala de lo Social, Recurso de casación número 217/2013, o bastaba la amortización de sus plazas, modificando la plantilla de personal y presupuesto del año 2013 del Ayuntamiento de Móstoles, teniendo en cuenta el contrato de trabajo de duración determinada interinidad firmado por ellas y en concreto la cláusula adicional primera de los mismos, la cual disponía lo siguiente "El presente contrato se mantendrá en vigor hasta la cobertura definitiva de la plaza mediante Oferta de Empleo Público o hasta que deje de ser precisa la cobertura del servicio, en caso de ser ésta anterior.", condición resolutoria lícita al amparo del artículo 49.1. b del Estatuto de los Trabajadores, postura del Patronato Municipal de escuelas Infantiles del Ayuntamiento de Móstoles.

No cabe tener en cuenta el argumento o alegación realizada por la defensa de las actoras en la demanda, hecho cuarto, en el sentido de que existía fraude de ley en los contratos suscritos entre las partes al no determinarse a que Oferta de Empleo Público estaría sujeta la vacante que cubrieron las actoras, al no estar creadas ni dotadas presupuestariamente, puesto que con la documental aportada por la empleadora, los contratos de trabajo de las demandantes cláusula sexta, se especifica en que presupuesto del Patronato Municipal de Escuelas Infantiles se creó el puesto de trabajo de educador.

La Jurisprudencia del Tribunal Supremo, STS de 2 de Abril de 1997, STS de 14 de Marzo de 2002, STS de 14 de Abril y 3 de Mayo de 2011, 22 de Julio de 2013, 23 de Octubre de 2013,..., resolvía tal cuestión litigiosa planteada ahora en autos, afirmando por ejemplo la STS de 22 de Julio de 2013, RJ 2013/7657, lo siguiente en su Fundamento de Derecho Tercero "

TERCERO

Denuncia la parte recurrente la infracción del art. 52.e) del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995. 997) en relación con los arts. 51 y 53 del mismo texto legal por considerar que la entidad demandada no estaba obligada a proceder a un despido objetivo o colectivo, pues, dada la naturaleza del vínculo contractual -indefinido no fijo- la amortización de la plaza es suficiente para producir el cese.

El motivo debe ser estimado. La denominada relación laboral indefinida no fija es una creación jurisprudencial que surgió a finales del año 1996 para salir al paso de la existencia de irregularidades en la contratación de las Administraciones Públicas que, pese a su ilicitud,

no podían determinar la adquisición de la fijeza por el trabajador afectado, pues tal efecto pugna con los principios legales y constitucionales que garantizan el acceso al empleo público -tanto funcional, como laboral- en condiciones que se ajusten a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. En términos de la sentencia del Pleno de 20 de enero de 1998 (RJ 1998, 1000), "el carácter indefinido del contrato implica desde una perspectiva temporal que éste no está sometido, directa o indirectamente a un término", pero añade que "esto no supone que el trabajador consolide, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas". De ahí que, aunque se declare contraria a Derecho la causa de temporalidad pactada, conforme al art. 49.1.c) del ET (RCL 1995, 997) , y se reconozca la relación como indefinida, ésta queda sometida a una condición -la provisión de la vacante por los procedimientos legales de cobertura-, cuyo cumplimiento determina la extinción del contrato de trabajo mediante la correspondiente denuncia del empleador público, sin que sea preciso recurrir a las modalidades de despido que contemplan los arts. 51 y 52 del ET .

En este sentido se pronunció nuestra sentencia, también del Pleno de la Sala, de 27 de mayo de 2002 (RJ 2002, 9893) , reiterada por otras posteriores, entre ellas, la de 26 de junio de 2003 (RJ 2005, 4259) . En aquella sentencia se afirma que la cobertura definitiva y "mediante un procedimiento reglamentario de selección, de la plaza desempeñada en virtud del contrato temporalmente indefinido", (pero no fijo) "hace surgir una causa de extinción del contrato"; causa que "tiene que subsumirse en las enunciadas genéricamente por el apartado b) del citado núm. 1 del art. 49 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) ", y ello -continúa diciendo la sentencia citada- porque "desde que una sentencia judicial firme aplica a un contrato de trabajo la doctrina de esta Sala contenida en la mencionada sentencia de 20 de enero de 1998 (RJ 1998, 1000) , está cumpliendo lo previsto en el art. 9 del Estatuto de los Trabajadores , a saber, declarar la nulidad parcial del contrato aparentemente temporal (...) por contraria al art. 15 del Estatuto de los Trabajadores ", pero "sustituye dicha cláusula por otra causa de extinción del contrato, expresamente establecida en nuestra meritada Sentencia, a saber, la ocupación de la plaza por procedimiento reglamentario, que cumpla los preceptos legales y los principios constitucionales". Basta, pues, con la denuncia fundada en esta causa para que el contrato indefinido no fijo se extinga.

Pero esta doctrina no se limita a la causa consistente en la cobertura reglamentaria de la vacante. También ha de aplicarse a los supuestos en que el puesto desempeñado desaparece por amortización y ello porque en este caso ya no podrá cumplirse la provisión reglamentaria y habrá desaparecido también el supuesto de hecho que justifica esa modalidad contractual - la existencia de un puesto de trabajo que se desempeña de forma en realidad interina hasta su cobertura reglamentaria-. Estamos claramente en el caso del art. 1117 del Código Civil (LEG 1889, 27) ("la condición de que ocurra algún suceso en un tiempo determinado extinguirá la obligación desde que (...) fuera ya indudable que el acontecimiento no tendrá lugar") y en el art. 49.1.b) del ET (cumplimiento de la condición a que ha quedado sometido el contrato ope legis). En este sentido ya señaló nuestra sentencia de 27 de mayo de 2002 (RJ 2002, 9893) las indudables analogías entre el contrato indefinido no fijo y el contrato de interinidad por vacante en las Administraciones públicas cuando de forma tajante afirmó que "no puede producir preocupación jurídica equiparar la extinción de estos contratos (los indefinidos no fijos) con la de los interinos por vacante, porque la justificación de la existencia de unos y de otros responde a una misma causa y necesidad", añadiendo que

"donde se sitúa la diferenciación de tratamiento legal entre el interino por vacante y el indefinido temporal es durante la vigencia y desarrollo del contrato, al negar cualquier consecuencia negativa que pudiera mermar los derechos laborales, sindicales y de Seguridad Social del trabajador, por una pretendida e inexistente temporalidad". Este criterio se reitera en las sentencias de 20 de julio de 2007 (RJ 2007, 7600) y 19 de febrero de 2009 (RJ 2009, 1594) , en las que se afirma que "la posición de aquellos trabajadores al servicio de la Administración, cuyo contrato fue declarado indefinido (no fijo) por sentencia firme, es idéntica a la de aquellos otros que cubren una plaza con contrato de interinidad".

Pues bien, con respecto al contrato de interinidad por vacante suscrito en el ámbito de las Administraciones públicas, la Sala ha establecido con reiteración que la extinción puede acordarse directamente "por la amortización de la plaza cubierta... sin necesidad de acudir a la vía que establece el art. 52.c) del ET ", y ello en atención a que "la situación de interinidad que genera - según las sentencias citadas- el contrato de trabajo con la Administración es muy peculiar, concurriendo en ella algunas circunstancias que la diferencian de la contratación celebrada por los particulares al amparo del artículo 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) ". De ahí que, "aunque las partes hayan pactado que la duración del contrato queda condicionada a la provisión de las vacantes mediante la designación de trabajadores con carácter de fijos, es obvio que la vigencia de la relación está vinculada al mantenimiento de la plaza que ha de cubrirse, por lo que cuando ésta se amortiza el contrato se extingue; efecto que «responde a la propia naturaleza de la relación contractual de interinidad en cuanto referida al desempeño, con carácter de provisionalidad, de un puesto de trabajo" (sentencia de 8 de junio de 2011 (RJ 2011, 5937) , que cita las de 2 de abril y 9 de junio de 1997 (RJ 1997, 4690) , 27 de marzo de 2000 (RJ 2000, 3122) y 4 de marzo de 2002 , en criterio que ha reiterado la más reciente sentencia de 27 de febrero de 2013 (RJ 2013, 4349) , recurso 736/12).

En la sentencia del Pleno de 27 de febrero de 2012 (RJ 2012, 8521) se dice que "el contrato de interinidad se extingue no solo al ocuparse la plaza por el titular, sino también por la supresión de la misma ocupada por el interino", pues "el pacto de los contratos de interinidad en los que se conviene la prestación de servicios hasta que la plaza sea provista en propiedad, ha de entenderse sujeto a la condición subyacente de la pervivencia del puesto de trabajo", añadiendo que esta "conclusión responde a la propia naturaleza de la relación contractual de interinidad" y que "entenderlo de otro modo llevaría a conclusiones absurdas, ya que supondría la transformación del hecho de la interinidad en una situación propia de un contrato indefinido -pues el cese del interino solo se produce por la incorporación del titular, lo que en principio no procede al suprimirse la plaza-, o bien significaría la vinculación de la Administración a proveer una plaza que estima innecesaria, puesto que la ha suprimido. Por ello ha de entenderse que los contratos de interinidad no limitan ni eliminan las facultades de la Administración sobre modificación y supresión de puestos de trabajo, y que la supresión de la plaza es causa justa de la finalización del contrato temporal de interinidad".

En consecuencia, al no existir propiamente un despido objetivo sino amortización del puesto de trabajo por la modificación de la relación de puestos de trabajo y de la plantilla de personal, la extinción del contrato temporal de interinidad acordada por tal causa era válida.

Pero tal Jurisprudencia del Tribunal Supremo ha sido rectificada por la STS de 24 de Junio de 2014 del Pleno de la Sala de lo Social, aportada por la defensa de las actoras, en cuyo Fundamento de Derecho Tercero punto 3 y 4 se manifestó lo siguiente "

3. Esta doctrina debe rectificarse tras la entrada en vigor de la Disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores , norma que ha mejorado lo dispuesto en la Directiva Comunitaria 1998/59/ CE, de 20 de julio, con relación al personal laboral de las Administraciones públicas, a quien a partir de ahora se aplica lo dispuesto en los artículos 51 y 52-c) del

E.T. en los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y en los despidos por causas individuales por causas objetivas. El último párrafo de esta Adicional al dar prioridad de permanencia al personal fijo evidencia que la misma se aplica, también, al personal indefinido no fijo y al interino por vacante. La aplicación de esta nueva normativa a los trabajadores denominados indefinidos no fijos es indudable porque la extinción de los contratos de este tipo es computable al efecto de considerar el despido, como colectivo, conforme al penúltimo párrafo del citado art. 51-1 del E.T . que excluye del cómputo las extinciones de contratos temporales que se produzcan con arreglo al art. 49-1-c) del texto legal citado . Mayor dificultad exige determinar si a estos efectos son computables los contratos de interinidad por vacante que se resuelvan por la amortización de la plaza ocupada. Resolver ese problema requiere calificar la naturaleza de esos contratos y de la causa que les pone fin. Indudablemente se trata de contratos temporales (artículos 15-1-c) del E.T . y 4 y 8-1-c) del R.D. 2720/1998. de 18 de diciembre (RCL 1999, 45)) que están sujetos al cumplimiento del término pactado: cobertura reglamentaria de la plaza ocupada interinamente (último párrafo del apartado 2-b) del citado art. 4). Consiguientemente, estamos ante una obligación a plazo, a término, y no ante una obligación sujeta a condición resolutoria explícita o implícita. Las obligaciones condicionales, reguladas en los artículos 1.113 y siguientes del C.C ., son aquellas cuya eficacia depende de la realización o no de un hecho futuro e incierto, siendo elemento fundamental la incertidumbre, el no saber si el hecho en que la condición consiste se producirá o no. Por contra, en las obligaciones a plazo, reguladas en los artículos 1.125 y siguientes del Código Civil , siempre se sabe que el plazo necesariamente llegará. El plazo puede ser determinado, cuando se sabe no sólo que se producirá necesariamente, sino también cuando llegará (certus an et certus quando).

Pero, igualmente, puede ser indeterminado, cual acaece cuando se sabe que se cumplirá pero no se conoce cuando (certus an et incertus quando).

De lo expuesto se deriva que nos encontramos ante un contrato temporal de duración indeterminada pero en el que consta que el término pactado llegará: cuando la vacante ocupada se cubra tras finalizar el proceso de selección que se convocará para cubrirla (artículo 4-2 del R.D. 2720/1998). Obsérvese que ni la norma, ni el contrato contemplan otra causa de extinción del mismo y que, cual se dijo antes no estamos ante un contrato sujeto a condición resolutoria, sino ante un contrato cuya duración está sujeta a un plazo indeterminado que necesariamente llegará, máxime cuando se trata de vacantes que deben ser objeto de oferta de empleo público (art. 70 del E.B.E.P .). La amortización de esos puestos de trabajo, mediante una nueva ordenación de los puestos de trabajo, aunque lícita y permitida por el art. 74 del E.B.E.P . no puede conllevar la automática extinción del contrato de interinidad celebrado para cubrirla porque no está prevista legalmente como causa de extinción de esos contratos sujetos a un término, a un plazo cuya mayor o menor duración se ha fijado por la norma y depende de la diligencia de la empleadora en poner en marcha los oportunos procesos de selección. La idea de que la amortización extingue el contrato porque el mismo tiene una condición resolutoria implícita en ese sentido debe rechazarse, porque, cual se ha dicho antes, nos encontramos ante una obligación a término indeterminado y no

ante una condición, ya que la existencia de una condición requiere que el hecho del que depende sea incierto, incertidumbre que no se da cuando se fija un plazo indeterminado que llegará (art. 1125 C.C). Además, esa condición resolutoria sería nula, conforme a los artículos 1115 y 1256 del Código Civil , pues su validez equivaldría a dejar al arbitrio de una de las partes la terminación del contrato, lo que no es correcto, según esos preceptos.

Consecuentemente, estamos ante un contrato temporal que por causa de la amortización de la plaza objeto del mismo se extingue antes de que llegue el término pactado. Dejando a un lado la procedencia de la amortización, dado que el control de la validez de la nueva R.P.T. corresponde en principio a la jurisdicción contencioso administrativa, lo cierto es que nos encontramos ante un acto de la empleadora que supone la extinción de un contrato temporal antes de que llegue su vencimiento, lo que supone un perjuicio para la otra parte que ve truncadas sus expectativas de empleo, incluso de ganar en concurso la plaza que ocupa. Ese daño debe ser indemnizado, lo que en nuestro derecho del trabajo se hace mediante el abono de las indemnizaciones tasadas que se establecen para cada caso los artículo 51 , 52 y 56 del E.T . y en los procedimientos establecidos al efecto, pues debe recordarse que, conforme a los artículos 7 y 11 del EBEP (RCL 2007, 768) la legislación laboral es aplicable al personal laboral de las Administraciones Públicas.

Por ello, cabe concluir que el penúltimo párrafo del art. 51-1 del E.T . en cuanto parece excluir del cómputo para la determinación de la existencia de despido colectivo a los contratos temporales del artículo 49-1-c) del mismo texto legal , sólo se refiere a los contratos que finalizan por la "expiración del tiempo convenido", pero no a los que finalizan antes de que llegue su término cual acaece en los supuestos de amortización de vacantes ocupadas interinamente. Esta solución la avala la literalidad del artículo 35-2 del R.D. 1483/2012, de 29 de octubre que a efectos de determinar el número de extinciones contractuales cuya superación conlleva la existencia de un despido colectivo y de seguir los trámites del artículo 51 del E.T . y del procedimiento regulado en los artículos 37 y siguientes del R.D. citado dispone que "se incluirá a la totalidad del personal laboral contratado en el ámbito correspondiente". Igualmente avala esta conclusión el art. 1 de la Directiva 98/59 de la CE (RCL 1978, 2836) , sobre despidos colectivos que impone su aplicación a los contratos temporales que se extingan antes de llegar a su término.

4. Las precedentes consideraciones, llevan a rectificar la doctrina sentada en las sentencias de esta Sala que se han citado en el apartado 2 de este fundamento de derecho tercero, al entender que la simple amortización de una plaza vacante, ocupada por un trabajador indefinido no fijo o por uno con contrato de interinidad por vacante, no conlleva la extinción de los contratos sin necesidad de acudir al procedimiento previsto en los artículos 51 y 52-c) del E.T .. Ello, incluso, cuando se haya aprobado una nueva R.P.T., supuesto en el que, sin perjuicio del valor probatorio que la nueva R.P.T. tenga para acreditar la concurrencia de las causas económicas, organizativas y demás que puedan justificar la extinción, deberán seguirse los procedimientos de extinción previstos en esos preceptos. “.

Por tanto el Tribunal Supremo partiendo de la Disposición Adicional 20ª del Estatuto de los Trabajadores y su aplicación no sólo al personal laboral fijo sino también al personal laboral indefinido no fijo, se plantea la cuestión de su aplicación a los contratos de interinidad por vacante, llegando a una conclusión positiva teniendo en cuenta su naturaleza de contrato temporal de duración indeterminada pero con un término pactado que llegará,

cobertura de la vacante tras el proceso selectivo, existiendo una obligación a plazo y no sujeta a condición.

El hecho de que exista una amortización de plazas que extinga los contratos de interinidad no supone una condición resolutoria implícita al no estar prevista legalmente tal causa ya que se trata de contratos sujetos a un plazo o término, no pudiendo además quedar al arbitrio de la empleadora la finalización del contrato, siendo necesario acudir al procedimiento previsto en el artículo 51 y 52 c del Estatuto de los Trabajadores, vulnerándose en caso contrario los artículos 1115 y 1256 del Código Civil.

Tal doctrina ha sido reiterada en posteriores sentencias como por ejemplo la STS de 8 de Julio de 2014 RJ 2014/4503, STS de 15 de Julio de 2014 RJ 2014/5107, STS de 17 de Julio de 2014 RJ 2014/4641, STS de 16 de Septiembre de 2014 RJ 2014/5107,...

En el caso de autos, aplicando tal doctrina, la demandada no siguió los trámites del despido objetivo individual del artículo 52 c y 53 del Estatuto de los Trabajadores al extinguir la totalidad de los contratos de trabajo de interinidad, 20 en total, por lo que cabe calificar tales extinciones de improcedentes al no seguir el procedimiento adecuado a tal efecto. No cabe aplicar la calificación de nulos a las extinciones mencionadas ya que las actoras no plantearon una demanda de despido colectivo ni individual del artículo 124 de la Ley 36/2011 de 10 de Octubre reguladora de la jurisdicción social, basando la nulidad del despido en el artículo 53.4. del Estatuto de los Trabajadores, supuesto que fue desestimado.

En consecuencia procede declarar improcedente las extinciones de las relaciones laborales de las actoras acordadas por la demandada, condenando al Patronato Municipal de Escuelas Infantiles del Ayuntamiento de Móstoles a que opte en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia mediante escrito o comparecencia en la Oficina del Juzgado entre la inmediata readmisión de las 16 actoras en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o abonar a:



En el supuesto de que optase el demandado por la readmisión de las actoras deberá abonarle los salarios de trámite desde el día 4 de Septiembre de 2013 hasta la fecha de la notificación de la sentencia a razón de las cuantías diarias antes mencionadas o hasta que hubieran encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación..

En caso de no efectuarse la opción aludida en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, se entenderá que el Patronato Municipal de Escuelas Infantiles del Ayuntamiento de Móstoles opta por la readmisión de las 16 actoras.

Para el cálculo de la indemnización por despido improcedente se ha tenido en cuenta la fecha del último contrato de trabajo a tiempo parcial, interinidad, suscrito entre las partes que se celebró con una duración “.. hasta la cobertura definitiva de la plaza mediante Oferta de Empleo Público o hasta que deje de ser precisa la cobertura del servicio, en caso de ser ésta anterior.”, ya que las actoras suscribieron con anterioridad diferentes contratos de trabajo de interinidad para sustituir a trabajadoras en situación de incapacidad temporal que no cabe computar para determinar el inicio de la prestación de servicios al tener un objeto diferente, no cabiendo apreciar la unidad esencial del vínculo laboral consagrada por la Jurisprudencia del Tribunal Supremo, por ejemplo STS de 17 de Diciembre de 2007(RJ 2008, 1390), STS de 30 de Junio de 2009(RJ 2009/5953), STS de 2 de Noviembre de 2009(RJ 2009/7729),..existiendo además en 14 trabajadoras un intervalo de tiempo amplio entre aquél y estos contratos, más de 50 días, salvo en el supuesto de y de Doña que fue de 17 y 23 días respectivamente.

TERCERO.- Respecto de las costas no procede su imposición a ninguna de las partes al no ser preceptiva la asistencia de letrado/a conforme al artículo 21 en relación con el artículo 97.3. de la Ley 36/2011 de 10 de Octubre reguladora de la jurisdicción social.

FALLO

ESTIMAR la demanda de despido interpuesta por

contra el Patronato Municipal de Escuelas Infantiles del Ayuntamiento de Móstoles, DECLARANDO IMPROCEDENTE EL DESPIDO de las 16 actoras, CONDENANDO al Patronato Municipal de Escuelas Infantiles



del Ayuntamiento de Móstoles a que opte en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia mediante escrito o comparecencia ante la Oficina del Juzgado entre la readmisión de las 16 actoras en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o abonar a:

En el caso de que el demandado optase por la readmisión deberá abonar a cada una de las 16 actoras los salarios de tramitación desde el día 4 de Septiembre de 2013 hasta la notificación de la presente sentencia a razón de las cuantías diarias fijadas en el fundamento de derecho segundo.

En el caso de no efectuarse la opción aludida, se entenderá que el demandado opta por la readmisión de las 16 actoras.

No procede hacer especial pronunciamiento en cuanto a las costas.

Notifíquese esta resolución a las partes, advirtiéndoles que pueden recurrir en Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el plazo de cinco días hábiles a contar del siguiente a la notificación, por medio de comparecencia o por escrito, siendo indispensable si el recurrente no ostenta el carácter de trabajador y no goza del beneficio de justicia gratuita que presente resguardo acreditativo de haber ingresado, en impreso separado, el total al que se le condena y sin cuyo requisito no se tendrá por anunciado el recurso, y al mismo tiempo para su formalización deberá presentar resguardo de ingreso del depósito especial de **300 EUROS**, ambos en la cuenta abierta a tal efecto en el Banco Santander, y sin cuyo requisito no podrá tenerse en cuenta el recurso y quedará firme la sentencia.

Además se advierte a las partes que deben acompañar al escrito de interposición del recurso de suplicación el justificante del pago de la tasa conforme a lo previsto en el artículo 4, 7 y 8 de la Ley 10/2012 de 20 de Noviembre que regula determinadas tasas en el ámbito



de la administración de justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses sin perjuicio de las exenciones previstas en tal norma legal.

La presente resolución judicial, la pronuncia, manda y firma Don Francisco Juan Sánchez Delgado, Magistrado del Juzgado de lo Social número 1 de Móstoles, en nombre de su Majestad el Rey.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada ha sido la anterior sentencia en el día de su fecha por Don Francisco Juan Sánchez Delgado, Magistrado del Juzgado de lo Social número 1 de Móstoles y de su partido judicial que la suscribe, estando celebrando Audiencia Pública. Se incluye original de esta resolución en el libro de Sentencias, poniendo en los autos certificación literal de la misma y se remite a cada una de las partes un sobre por correo certificado con acuse de recibo, conteniendo copia de ella, conforme a lo dispuesto en los artículos 56 a 60 de la Ley 36/2011 de 10 de Octubre reguladora de la jurisdicción social. Doy fe.



Madrid