



Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 01 de lo Social

Domicilio: -----

Teléfono: -----

Fax: -----

NIG: 28.092.00.4-2023/0005489

Procedimiento Recurso de Suplicación 262/2024

ORIGEN: Juzgado de lo Social nº 03 de Móstoles Despidos / Ceses en general 729/2023

Materia: Despido

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

SALA DE LO SOCIAL – SECCIÓN PRIMERA

Recurso número: 262/2024

Sentencia número: 486/2024

G

Ilmo. Sr. D. -----

Ilmo. Sr. D. -----

Ilmo. Sr. D. -----

Ilma. Sra. D^a -----

En la -----, a catorce de mayo de dos mil veinticuatro, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución española de 27 de diciembre de 1.978,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY
Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE
EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente



La autenticidad de este documento se puede comprobar en -----
mediante el siguiente -----

SENTENCIA

En el recurso de suplicación número 262/24, formalizado por D^a -----
----- contra la sentencia de fecha 2 de enero de 2024, dictada por el Juzgado de lo Social
número 3 de los de Móstoles, en sus autos número 729/23, seguidos a instancia de D^a
----- frente a FUNDACIÓN SANTA MARÍA EDICIONES SM, con citación
del FONDO DE GARANTÍA SALARIAL y del MINISTERIO FISCAL en materia de
DESPIDO, siendo Magistrada-Ponente la Ilma. Sra. D^a -----, y
deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte
actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y
enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales
de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron
definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia
referenciada anteriormente.

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los
siguientes hechos probados:

*PRIMERO. D^a ----- prestó servicios laborales para la FUNDACIÓN
SANTA MARÍA-EDICIONES SM. A estos efectos su antigüedad es de 02-11-2022, su
categoría profesional de editor y su salario de 30.000 euros anuales (incluido p.p. extras).*

*SEGUNDO. El 02-11-2022 FUNDACIÓN SANTA MARÍA-EDICIONES SM y D^a.
----- celebraron un contrato de trabajo temporal eventual por circunstancias
de la producción. Los servicios eran de editor y la jornada a tiempo completo. La duración
del contrato: del 02-11-2022 a 01-05-2023. Retribución: 30.000 euros anuales. El objeto del
contrato era “atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas
o exceso de pedidos, consistentes en editar material didáctico en papel y/o digital de
Primaria, Secundaria o Bachillerato para los cursos pares de Lenguas Autonómicas en la
campaña 2022-23” aun tratándose de la actividad normal de la empresa”. Se le asignó 6^o
de primaria, valenciano.*

*TERCERO. El 15-09-2022 se había acordado por las partes que el trabajo se
realizaría en régimen de trabajo a distancia.*

CUARTO. El 14-02-2023 mediante un correo la trabajadora comunicó su embarazo.



QUINTO. Mediante correo de 22-02-2023 se le comunicó que conforme se acercara la fecha de extinción se valoraría su “continuidad en función de la causa que ha dado origen al contrato”.

SEXTO. Mediante carta fechada el 19-04-2023 se informó a la trabajadora que conforme a lo estipulado en el contrato el próximo 01-05-2023 causaría baja por finalización del tiempo convenido.

SÉPTIMO. Se realizó liquidación por 2.308,06 euros que fueron transferidos el 04-05-2023.

OCTAVO. La trabajadora comunicaba en un correo del 28-04-2023 que el cuaderno “básicamente está” y el Excel RRDD “está montado”.

NOVENO. El 11-07-2023 nació su hijo.

DÉCIMO. La trabajadora no era en el momento del despido, ni durante el año anterior, representante de los trabajadores.

UNDÉCIMO. El día 09-05-2023 la trabajadora promovió el correspondiente acto de conciliación ante el Área de Mediación, Arbitraje y Conciliación que se celebró el 31-05-2023 con resultado de sin avenencia.

TERCERO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

Desestimo la demanda presentada por D^a. ----- contra FUNDACIÓN SANTA MARÍA-EDICIONES SM y FOGASA.

Por ello absuelvo a dichas demandadas de todos los pedimentos contra ellas dirigidos

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte demandante, formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social de -----, tuvieron los mismos entrada en esta Sección Primera en fecha 15 de marzo de 2.024 dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO: Nombrada la Magistrada-Ponente, se dispuso el pase de autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día catorce de mayo dos mil veinticuatro para los actos de votación y fallo.

SÉPTIMO: En la tramitación del presente recurso de suplicación no se ha producido ninguna incidencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- D^a ----- comenzó a prestar sus servicios para la FUNDACIÓN SANTA MARÍA – EDICIONES SM en noviembre de 2.022 en virtud de contrato eventual por circunstancias de la producción.

El 19 de abril de 2.023 y con efectos de 1 de mayo de 2.023 se le comunica la baja en la empresa por finalización del tiempo convenido.

La parte actora impugna la decisión empresarial y solicita que se declare que el ~~cese~~ constituye un despido nulo con vulneración de derechos fundamentales al haber tenido ~~causa~~ en su situación de embarazo y, de forma subsidiaria, la improcedencia de la decisión.

La Sentencia del Juzgado nº 3 de Móstoles desestima todas sus peticiones absolviendo a la demandada de sus pedimentos.

Disconforme con el sentido desestimatorio del fallo se alza la parte actora formulando el oportuno recurso de suplicación que articula en torno a dos motivos.

El primero de ellos postula la modificación del hecho probado segundo a fin de que se añada: *En el contrato no se especificó con precisión la conexión con la duración prevista.*

Apoya su petición en la copia del contrato que obra unida a los autos a los folios 49 a51 de la prueba de la empresa y 66-70 del ramo de prueba de la parte actora.

Son varios motivos los que nos llevan a rechazar la adición solicitada.

En primer lugar la propia naturaleza de los hechos probados impide incluir en su redacción hechos de carácter negativo puesto que se debe fijar lo que se ha probado. Así lo señala el propio artículo 97 de la LRJS cuando señala que la Sentencia *declarará expresamente los hechos que estime probados*. Todo lo que no figure en el relato no ha sido probado.

La segunda consideración que nos aboca a la desestimación del motivo es que resulta de todo punto irrelevante desde el momento en el que en la Sentencia se incluye de forma literal el objeto del contrato. Ese es el objeto y de él debe desprenderse o no la conexión del objeto a la duración prevista.

Se plantea por tanto en sede de la letra b) del artículo 193 de la LRJS una cuestión que deberá ser objeto de examen como vulneración de las normas sustantivas, y de hecho así



lo señala la parte a continuación, cuando denuncia que la empresa no ha dado cumplimiento a la exigencia de especificación de la causa contractual en relación con la duración del contrato.

Consecuencia de lo expuesto es la desestimación del motivo sin que haya lugar a modificar los hechos probados.

SEGUNDO.- Bajo la cobertura de la letra c) del artículo 193 de la LRJS se denuncia la infracción de los artículos 15.1, 15. 4 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores.

La parte desarrolla su argumento a partir de la interpretación que realiza el recurrente de la nueva redacción dada al artículo 15.1 del Estatuto.

Se indica en el apartado 1 del artículo 15:

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

La actora comienza la prestación de servicios en noviembre de 2.022 vigente la nueva redacción dada al artículo 15 del ET por el art. 1.3 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Efectivamente se introduce la necesidad de que el plazo fijado para atender a la circunstancia del mercado que justifica la contratación temporal tenga conexión con el plazo fijado para llevarla a cabo y que se especifique ese extremo. No basta con que concurra. Es preciso que se haga constar.

Veamos cual es el objeto fijado en el contrato: *“atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, consistentes en editar material didáctico en papel y/o digital de Primaria, Secundaria o Bachillerato para los cursos pares de Lenguas Autonómicas en la campaña 2022-23”*

Con la anterior regulación de los contratos eventuales, la corrección de la definición formal dada al objeto hubiese permitido exclusivamente valorar si el mismo se compadece con una actividad puntual o con un exceso de pedidos.

La novedosa introducción del requisito que se expone en la forma contractual empleada tras la eliminación de los contratos temporales por obra o servicio determinado no es sino un paso más en la restricción del contratación temporal motivada fundamentalmente en la utilización excesiva y poco fundamentada de esta modalidad contractual en lugar de acudir a lo que debería ser la norma de acuerdo con el propio estatuto de los Trabajadores, esto es, el contrato por tiempo indefinido.

El propio legislador en su exposición de motivos señala *La reforma que contiene este real decreto-ley pretende corregir de forma decidida esta temporalidad excesiva, evitando esa rutina tan perniciosa que provoca que en cada crisis se destruya sistemáticamente el empleo. Constituye además una oportunidad para revertir aquellos instrumentos que han dificultado que la negociación colectiva contribuya a la mejora de las condiciones de trabajo. Se trata, en definitiva, de dar lugar a un marco normativo novedoso, descargado de lo que la práctica ha demostrado que no funciona, sobre el que sustentar un modelo de relaciones laborales más justo y eficaz.*

Estamos por todas estas razones y contenidos ante una reforma laboral que camina en dirección contraria a la que ha sido habitual en los últimos tiempos. La recuperación de los derechos laborales y su garantía, junto con el impulso a las medidas de flexibilidad interna como alternativa a las extinciones son sus principales aportaciones que buscan transformar nuestro mercado de trabajo para que pueda dejar definitivamente atrás sus anomalías, asegurando la calidad del empleo y el dinamismo de nuestro tejido productivo.

Pese a expresar su decidida voluntad de poner coto a lo que considera causa de la inestabilidad y reducción en la calidad del empleo, no estima que se haya de eliminar toda la contratación temporal, sino simplemente simplificar las distintas modalidades, es decir, corrige pero no elimina:

Para que se reduzca la temporalidad es necesario simplificar los tipos de contratos, generalizar la contratación indefinida y devolver al contrato temporal la causalidad que se corresponde con la duración limitada. En paralelo, con el fin de impulsar la creación de empleo, es preciso proporcionar a las empresas mecanismos internos para ajustarse ante situaciones de crisis, cambios cíclicos de la demanda o transformaciones de modelo productivo a nivel sectorial, alternativos a la alta temporalidad y a las fuertes fluctuaciones del empleo. La experiencia del uso de los expedientes de regulación temporal de empleo, en el último año, proporciona un punto de partida para la creación de un mecanismo permanente, centrado en la formación y recualificación de las personas trabajadoras.

...
La reforma en este ámbito aborda, en primer lugar, la simplificación y reordenación de las modalidades de contratación laboral. El objetivo es diseñar adecuadamente estos nuevos tipos de contratos para que el contrato indefinido sea la regla general y el contrato temporal tenga un origen exclusivamente causal, evitando una utilización abusiva de esta figura y una excesiva rotación de personas trabajadoras.

Para ello, mantiene el contrato eventual por circunstancias de la producción que previamente había estado delimitado por la causa que lo justificaba y el período de tiempo concreto que debía fijarse en el mismo sin perjuicio de las posibles prorrogas. Se añade un nuevo requisito que es la vinculación de la temporalidad con la duración de la misma.

Esta nueva regulación nos fija cual es la razón última a la que obedecen estos contratos : *el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.*



La autenticidad de este documento se puede comprobar en

mediante el siguiente

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

El objeto del contrato, adaptación del material didáctico, se conecta con la existencia de una campaña que tiene principio y fin en ese período. Sin embargo, en ningún momento conecta la duración fijada- hasta el 1 mayo de 2023 con el objeto descrito. Es decir, por qué razón *editar material didáctico en papel y/o digital de Primaria, Secundaria o Bachillerato para los cursos pares de Lenguas Autonómicas en la campaña 2022-23* empieza en noviembre de 2.022 y finaliza en mayo de 2.023

La empresa y la sentencia recogen que se trata de una mera declaración de principios, sino que tiene su origen en la LOMLOE cuya entrada en vigor respecto de las modificaciones en el curriculum es de un año posterior a su entrada en vigor (disposición adicional quinta), lo que nos sitúa en la campaña 2022/2023 que es a la que alude el contrato.

La Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación establece en su Artículo 6 Currículo: 6. *Las Administraciones educativas revisarán periódicamente los currículos para adecuarlos a los avances del conocimiento, así como a los cambios y nuevas exigencias de su ámbito local, de la sociedad española y del contexto europeo e internacional.*

Por tanto, la actividad de revisión de los currículos no se agota en una única campaña sino que se convierte en una actividad permanente aunque periódica. Esto hace que adquiere relevancia que en el objeto del contrato se conecte de forma expresa en su redacción con la duración, tal y como exige el legislador. Si la edición en papel del material escolar se agota en la campaña 2.022 – 2023 cuando la normativa señala que estas revisiones deberán realizarse de forma periódica, la empresa estaba obligada a explicar esta limitación temporal.

Como consecuencia de lo expuesto, en todo caso, la extinción nos llevaría a declarar la improcedencia del despido.

La trabajadora solicitaba que se calificase la extinción como despido nulo por vulneración de sus derechos fundamentales y en su recurso argumenta su petición en la siguiente forma:

Es así que debe examinarse la nulidad. Tanto en el plano formal como sustantivo.

Consta probado que la trabajadora estaba embarazada y la trabajadora era conocedora de esta situación (HECHO PROBADO CUARTO Y SÉPTIMO).

No cabe duda alguna de la nulidad objetiva del despido.

La trabajadora estaba embarazada.

En cuanto a la nulidad subjetiva, la empresa era plenamente conocedora de este extremo y aún así decidió finalizar la relación laboral por lo que esta parte entiende que hay también una discriminación a la actora.

Centra su petición principal- nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales- en que la empresa conocía con anterioridad a la extinción que se encontraba embarazada puesto que así se lo anunció la demandante.

Efectivamente, en febrero de 2023 la demandante comunicó su embarazo a la empresa y la empresa dijo que, llegada la fecha fijada en contrato se valoraría la necesidad de que continuase atendiendo a la causa que fundaba el contrato.

El contrato de la actora hubiese finalizado el 1 de mayo de 2.023 con o sin embarazo puesto que esa era la fecha que se establecía en el mismo y porque, como también consta probado, las tareas a las que se contraía su actividad habían finalizado el día 28 de abril. Es decir, no existe ninguna conexión entre el despido y el estado de ingravidez de la trabajadora

Y es que el artículo 55 del Estatuto especifica que la consideración de una extinción del contrato como despido nulo por vulneración de los derechos fundamentales exige que *tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador..* A continuación establece que también será nulo " a) *El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos;* b) *El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3.b), 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral; y c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento".*

Es decir, la mera concurrencia de un embarazo con una extinción no evidencian que se hayan conculcado los derechos de la trabajadora puesto que, de ser así no se habría desarrollado por el legislador la causa de nulidad objetiva.

El indicio ofrecido por la actora pese a su potencia (existe un embarazo comunicado a la empresa y un despido posterior que es improcedente), ha quedado contrarrestado por los conindicios que ha acreditado la empresa y que son recogidos en la sentencia: la fecha de la extinción fijada desde el momento en el que se concierta la relación laboral era el 1 de mayo de 2.023 y las tareas de la campaña ya estaban finalizadas a fecha 28 de abril de 2.023.

Se alegaba ante el Juzgado de instancia que no se había despedido a otra compañera, pero, como indica la Sentencia del Juzgado nº 3, nada se acreditó al respecto.

Este panorama nos sitúa ante un despido nulo por la causa objetiva del embarazo de la trabajadora sin derecho a percibir indemnización alguna por la vulneración de derechos fundamentales alegada.



La readmisión de la trabajadora, atendiendo a lo expuesto, deberá llevarse a cabo cuando se reinicie la actividad de edición y revisión de los manuales *de Primaria, Secundaria o Bachillerato para los cursos pares de Lenguas Autonómicas*. En concreto en valenciano.

TERCERO.- Sin costas (artículo 235 LRJS).

Vistos los preceptos citados,

FALLAMOS

Estimamos el recurso de suplicación nº 262/24, formalizado por D^a -----
----- contra la sentencia de fecha 2 de enero de 2.024, dictada por el Juzgado de lo Social número 3 de los de Móstoles, en sus autos número 729/23, seguidos a instancia de D^a ----- frente a FUNDACIÓN SANTA MARÍA EDICIONES SM, con citación del FONDO DE GARANTÍA SALARIAL y del MINISTERIO FISCAL en materia de DESPIDO y con estimación de la petición de subsidiaria de la demanda interpuesta por D^a ----- frente a FUNDACIÓN SANTA MARÍA EDICIONES SM con citación del FONDO DE GARANTÍA SALARIAL y del MINISTERIO FISCAL debemos declarar la NULIDAD del despido efectuado el día 1 de mayo de 2.023 condenando a la empresa a que readmita a la trabajadora cuando se reinicie la actividad de edición y revisión de los manuales en valenciano de Primaria, Secundaria o Bachillerato para los cursos pares, debiendo abonar, en caso no llevarlo a cabo, los salarios de tramitación a una razón diaria de 82,19 €, absolviendo a la demandada de los demás pedimentos.

Sin costas.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Hágaseles saber a los antedichos, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la presente sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina, que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social de Madrid dentro del improrrogable plazo de los diez días laborales inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia de acuerdo con lo establecido, más en concreto, en los artículos 220, 221 y 230 de la LRJS.

Asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación para unificación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico del depósito de 600 euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente número - - - - - que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco de Santander, sita en el - - - - - .

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco de Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN - - - - -
- - - - - . En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif/cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo “observaciones o concepto de la transferencia”, se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento número - - - - - .

Pudiéndose, en su caso, sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento de dicha condena mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran 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.