



**T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL  
OVIEDO**

SENTENCIA: 00475/2015

**T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL OVIEDO**

C/ SAN JUAN N° 10

Tfno: 985 22 81 82

Fax:985 20 06 59

NIG: 33044 44 4 2014 0005510

402250

**TIPO Y N° DE RECURSO:** RECURSO SUPPLICACION 0000392 /2015  
**JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS:** DEMANDA 0000878/2014 JDO. DE LO SOCIAL n°002 de OVIEDO

**Recurrente/s:**

**Abogado/a:**

**Recurrido/s:** AYUNTAMIENTO DE OVIEDO AYUNTAMIENTO DE OVIEDO

**Abogado/a:**

**Procurador/a:**

**Sentencia n° 475/15**

En OVIEDO, a trece de Marzo de dos mil quince.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la Sala de lo Social del T.S.J. de Asturias, formada por los Iltmos Sres. D<sup>a</sup>. MARIA ELADIA FELGUEROSO FERNANDEZ, Presidente, D. FRANCISCO JOSE DE PRADO FERNANDEZ y D<sup>a</sup>. MARIA PAZ FERNANDEZ FERNANDEZ, Magistrados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

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

ha dictado la siguiente

**S E N T E N C I A**

En el RECURSO SUPPLICACION 0000392/2015, formalizado por el letrado D. , en nombre y representación de , contra la sentencia número 602/2014 dictada por JDO. DE LO SOCIAL N.2 de OVIEDO en el procedimiento DEMANDA 0000878/2014, seguidos a instancia de frente a AYUNTAMIENTO DE OVIEDO, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. FRANCISCO JOSE DE PRADO FERNANDEZ.

De las actuaciones se deducen los siguientes:



PRINCIPADO DE  
ASTURIAS

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO:** D<sup>a</sup> [redacted] presentó demanda contra AYUNTAMIENTO DE OVIEDO, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 602/2014, de fecha dieciséis de Diciembre de dos mil catorce.

**SEGUNDO:** En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

1º- La actora prestó sus servicios para el Ayuntamiento de Oviedo con la categoría profesional de Profesora de piano, por medio de los siguientes contratos:

- El 11 de enero de 2008 en virtud de un contrato temporal de interinidad, a tiempo parcial (31horas semanales), cuyo objeto era la sustitución de [redacted], trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo (baja maternal). Finalizó el 7 de abril de 2008.

- El 8 de abril de 2008 en virtud de un contrato de interinidad cuyo objeto era la sustitución de la trabajadora [redacted] durante su permiso por lactancia. Finalizó el 12 de mayo del mismo año.

- El 13 de mayo de 2008 en virtud de un contrato de interinidad a tiempo parcial (5horas a la semana) cuyo objeto era la sustitución de [redacted] durante su reducción de jornada. Finalizó el 4 de diciembre de 2010 al terminar el periodo de reducción de jornada por cuidado de un hijo menor.

- El 1 de octubre de 2008 en virtud de un contrato de trabajo de interinidad a tiempo parcial (7,45horas semanales) cuyo objeto era la sustitución de la trabajadora [redacted] durante su reducción de jornada.

- El 17 de septiembre de 2010 en la misma modalidad, a tiempo parcial (26horas semanales) cuyo objeto era la sustitución de [redacted]. En esa fecha se canceló el contrato de reducción de jornada para sustituir a [redacted], con una duración semanal de 5 horas.

- El 22 de noviembre de 2010 en la misma modalidad a tiempo parcial (5horas semanales) cuyo objeto era la sustitución de [redacted], hasta el 18 de junio de 2013, que se prorrogó hasta el 11 de septiembre de 2013.

- El 28 de septiembre de 2011 en la misma modalidad a tiempo parcial (21,5horas semanales) cuyo objeto era la sustitución de [redacted] durante su permiso por matrimonio. Finalizó el 10 de octubre del mismo año.

2º- El salario bruto diario es de 29,41€ y no ostenta la representación de los trabajadores.

3º- Durante el último contrato vigente, correspondiente a 7,45horas semanales de reducción de jornada de [redacted] la actora no tenía alumnos asignados y prestaba sus servicios

como pianista acompañante, siendo requerido por los demás profesores del centro.

imparte docencia, teniendo asignados 14 alumnos, y no realiza tareas de pianista acompañante pero otros profesores pianistas si.

En la Relación de Puestos de Trabajo de la Escuela de Música no existe la categoría de Pianista acompañante.

4º- renunció a la reducción de jornada con efectos al 1 de septiembre de 2014, en fecha que no consta.

5º- El Ayuntamiento acordó en Resolución de la Alcaldía de 8 de agosto de 2014, la extinción del contrato de la actora, concertado para la sustitución de al haber dejado de disfrutar ésta de la jornada reducida. Se fijaba la extinción al 31 de agosto de 2014.

6º- Por Resolución de la Alcaldía de 12 de agosto de 2014, se adscribió provisionalmente a S con efectos al 1 de septiembre de 2014, como Secretaria de la Escuela de Música, hasta que se convoque el puesto por el procedimiento legal.

7º- La actora solicitó el 14 de julio de 2014 el reconocimiento por el Ayuntamiento, de la relación laboral indefinida.

8º- Presentó reclamación previa frente a la extinción del contrato, el 15 de septiembre y no fue resuelta. Interpuso la demanda el 22 de octubre.

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

"Que desestimo la demanda interpuesta por D<sup>a</sup> contra el AYUNTAMIENTO DE OVIEDO, absolviendo a la demandada de todos los pedimentos de la demanda."

**CUARTO:** Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

**QUINTO:** Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en fecha 20 de febrero de 2015.

**SEXTO:** Admitido a trámite el recurso se señaló el día 5 de marzo de 2015 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Frente a la Sentencia de instancia, desestimatoria de las pretensiones deducidas en la demanda rectora del proceso, interpone la accionante recurso de suplicación, siendo impugnado de contrario, que fundamenta en



un único motivo contemplado en el apartado c) del artículo 193 de la Ley 36/2011, de 10 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, infracción de normas sustantivas y/o de la jurisprudencia, denunciando inicialmente la vulneración de los preceptos 15.1 c) y 3, y 41.1 b) y c) del Estatuto de los Trabajadores y 4 del Real Decreto 2.720/1998, de 18 de Diciembre, y en segundo lugar del precepto 24 de la Constitución y de la doctrina contenida en las Sentencias del Tribunal Supremo detalladas en el escrito de formalización.

Por razones de estricta lógica procesal ha de abordarse primeramente ésta última infracción, centrada en la tutela judicial efectiva, garantía de indemnidad, y al respecto cabe señalar que es doctrina consolidada de nuestro Tribunal Constitucional la que postula, en relación con el ámbito procesal laboral, que en supuestos en los que se alega que una determinada actuación del empleador encubre en realidad una conducta lesiva de un derecho fundamental corresponde al autor de aquella soportar la carga de la prueba de que la medida adoptada obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio o vulnerador de tal derecho, doctrina del onus probandi especialmente reforzada en la modalidad procedimental en la que nos encontramos por imperativo de lo dispuesto en el artículo 105.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social; ahora bien para que opere el desplazamiento de la carga de la prueba a la empresa no basta simplemente con que el trabajador tilde el despido de lesivo de dicho derecho, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato y, presente esta prueba indiciaria, el empresario asume la carga de demostrar que los hechos motivadores de la decisión encuentran fundamento en una legítima causa y se presentan razonablemente como ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales.

Respecto de la violación de la denominada garantía de indemnidad que consagra el artículo 24.1 de la Constitución, derecho a la tutela judicial efectiva, el Tribunal Constitucional en su Sentencia 5/2003, de 20 de Enero, con cita en ella de otras muchas, afirma que "... no sólo se produce por irregularidades acaecidas dentro del proceso que ocasionen privación de garantías procesales, sino que tal derecho puede verse lesionado igualmente cuando su ejercicio, o la realización por el trabajador de actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de una acción judicial, produzca como consecuencia una conducta de represalia por parte del empresario. Por tal razón, hemos dicho que el derecho consagrado en el art.24.1 CE no sólo se satisface mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, lo cual significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza. En el campo de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos (SSTC 14/1993, de 18 de enero, 54/1995, de 24 de febrero, 197/1998, de 13 de octubre, 140/1999, de 22



PRINCIPADO DE  
ASTURIAS

de julio, 101/2000, de 10 de abril, y 196/2000, de 24 de julio), de donde se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido, debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental (SSTC 7/1993, de 18 de enero; y las ya citadas 54/1995; 101/2000 y 196/2000), ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo (art.4.2 g) del Estatuto de los Trabajadores.

**SEGUNDO.-** La versión histórica de la Resolución recurrida declara probado que la actora solicitó en fecha 14 de Julio de 2014 el reconocimiento de la indefinidad de su relación laboral, y que el Ayuntamiento demandado decidió su cese en Resolución de la Alcaldía de 8 de Agosto con efectos al día 31 de tal mes. Tal circunstancia no determina sin más la interesada calificación de la nulidad de tal cese, sino que tan solo comporta la existencia de un indicio racional de que la medida adoptada pudiera ser tachada de ilegal y vulneradora del derecho fundamental ya indicado, colmando pues la precisa aptitud para que opere la anunciada traslación o desplazamiento a la empresa demandada de la carga de la prueba de la racionalidad y oportunidad de tal medida.

**TERCERO.-** Llegados a este punto es esencial observar que la decisión empresarial adoptada se ampara en la válida finalización del nexo laboral que ha dado cobertura a la prestación de servicios, en concreto del contrato de trabajo suscrito el 1 de Octubre de 2008 bajo la modalidad de interinidad a tiempo parcial (7,45 horas semanales) con el objeto de sustituir a la trabajadora durante la reducción de jornada por ella solicitada y concedida por el empleador.

El no atacado relato fáctico de la Resolución impugnada constata con todo detalle las diferentes y sucesivas contrataciones temporales, todas ellas bajo la modalidad de interinidad, que han vinculado laboralmente a la recurrente con la Entidad Local demandada, no existiendo ni en la versión judicial ni en el conjunto de las actuaciones dato alguno que permita deducir, ni mucho menos presumir, siquiera de forma indiciaria, una utilización abusiva o fraudulenta por parte de aquella de tales contrataciones. La Magistrada reputa fehacientemente acreditado que todas éstas, en las que se ha enmarcado la relación jurídica, han obedecido realmente a la causa limitativa de temporalidad a ellas incorporada.

La última vigente, suscrita como ya se ha indicado el 1 de Octubre de 2008, tenía por objeto sustituir a la ya referida trabajadora durante su reducción de jornada (Hecho Probado Primero), resultando acreditado que la misma renunció a tal reducción con efectos al día 1 de Septiembre de 2014 (ordinal Cuarto) y que en Resolución de la Alcaldía del 8 de Agosto se acordó, con efectos al día 31 de éste, la extinción del contrato de la demandante "concertado para la sustitución de al haber dejado de disfrutar ésta de la jornada reducida" (Hecho Probado Quinto).

Al margen de que la empresa, una vez producida tal reincorporación, haya podido decidir por razones organizativas "que además de sus tareas como profesora de piano realizara las de secretaria del centro en adscripción temporal", conforme se constata con valor de hecho probado en la fundamentación jurídica de la Sentencia, es lo cierto que el artículo 4.1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de Diciembre, precisa que el contrato de interinidad "es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual", puntualizando su apartado 2 b) que su duración "será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo", disponiendo el precepto 8.1 c) 1ª de dicha norma que "se extinguirá cuando se produzca... La reincorporación del trabajador sustituido", que es lo acaecido en el supuesto enjuiciado.

No desvirtúa lo expuesto el hecho de que pese a haber sido contratada como profesora de piano la actora haya asumido tareas de pianista acompañante. La Sala comparte los atinados argumentos acogidos en la instancia razonando, de un lado, que lo reducido de su jornada justificaba que no pudieran serle asignados alumnos, y de otro, que además de ella otros dos profesores de piano titulares del centro también realizaban tareas de pianista acompañante, visto que pese a no contemplarse ésta categoría profesional en la Relación de puestos de Trabajo de la Escuela de Música, su función es necesaria en el plan de estudios que contiene, entre otras materias, la música de cámara, y ello en consonancia con el marco legal aplicable, contenido en el Real Decreto 989/2000, de 2 de Junio, que si bien ha sido derogado por el Real Decreto 428/2013, de de 14 de Junio, era el vigente a la fecha de celebración del contrato de trabajo y lo ha estado durante la mayor parte de su duración, y que contempla las especialidades del Cuerpo de Profesores de Música y Artes Escénicas, en cuyo Anexo I apartado 1 se establecen las especialidades vinculadas a las enseñanza de música, entre ellas Piano, detallándose en su Anexo II entre las especialidades nuevas y por lo que se refiere a las de piano, las antiguas especialidades de Piano, Piano aplicado, Pianista acompañante (canto), Pianista acompañante (danza), Pianista acompañante (instrumentos), Música de cámara (piano), etc..

No cabe por tanto afirmar, pues carece de prueba, que las funciones y tareas realizadas por la recurrente durante la vigencia de su contrato de interinidad hayan sido distintas y diferenciadas de las que habría asumido la trabajadora sustituida en el caso de no se hubiera producido la reducción de su jornada y de haber desarrollado ésta a tiempo completo.

En atención a lo expuesto no puede prosperar la denuncia jurídica objeto del motivo suplicacional, lo que en lógica consecuencia determina el obligado rechazo del recurso.

Por cuanto antecede,

## F A L L A M O S

Desestimando el recurso de suplicación interpuesto por contra la Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de los de Oviedo de fecha 16 de Diciembre de 2014, dictada en proceso seguido en materia de despido, por aquélla promovido frente al AYUNTAMIENTO DE OVIEDO, debemos confirmar y confirmamos la Resolución de instancia.

### Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito suscrito por letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de los diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, y en los términos del art. 221 de la LRJS y con los apercibimientos en él contenidos.

### Tasas judiciales para recurrir

La tramitación del recurso de casación para unificación de doctrina no constituye hecho imponible, y por tanto no se requiere la liquidación de tasas (Consulta vinculante de la Dirección General de Tributos V 3674-23 de 26-12-2013).

Pásense las actuaciones al Sr/a. Secretario para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la Sentencia.

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