



Roj: **STSJ CL 3703/2017 - ECLI: ES:TSJCL:2017:3703**

Id Cendoj: **47186340012017101643**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **19/10/2017**

Nº de Recurso: **1214/2017**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **RECURSO SUPLICACION**

Ponente: **SUSANA MARIA MOLINA GUTIERREZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 01654/2017

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE CASTILLA Y LEÓN

SEDE VALLADOLID

C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA) 47003.VALLADOLID

Tfno: 983458462-463

Fax: 983.25.42.04

NIG: 47186 44 4 2016 0003391

Equipo/usuario: SPG

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0001214 /2017 -S

Procedimiento origen: DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000797 /2016

Sobre: DESPIDO OBJETIVO

RECURRENTE/S D/ña Marisa

ABOGADO/A: ANA BELEN BAHILLO RUIZ

PROCURADOR: GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS, S.A.

ABOGADO/A: ABOGADO DEL ESTADO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

Illtmos. Sres.:

D. Emilio Álvarez Anllo

Presidente de la Sala

D. Manuel M^a Benito López

D. Juan José Casas Nombela



D^a. Susana M^a Molina Gutiérrez

D^a. M^a Carmen Escuadra Bueno

D. José Manuel Riesco Iglesias

D. Rafael A. López Parada/

En Valladolid a 19 de octubre de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados, ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm.1214/17, interpuesto por **Marisa**, contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social N^o2 de Valladolid, de fecha 17/4/2017, (Autos núm.797/2016), dictada a virtud de demanda promovida por Marisa, contra **SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS S.A.**, sobre **DESPIDO**.

Ha actuado como Ponente la Il^{ta}m. Sra. DOÑA Susana M^a Molina Gutiérrez.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 11/11/2016 se presentó en el Juzgado de lo Social n^o2 de Valladolid demanda formulada por la parte actora, en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó Sentencia en los términos en los que consta en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- En referida Sentencia y como Hechos Probados figuran los siguientes:

PRIMERO.- La demandante, Marisa, ha venido prestando servicios para "SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS, S. A" desde el día 1 de mayo de 2008, con categoría GP4-Operativos, destino en Valladolid-Circular Nro 6, y salario bruto mensual de 1.690,00 euros, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.

SEGUNDO.- La relación laboral entre las partes se formalizó mediante un contrato de interinidad para la sustitución de la trabajadora Verónica, quién pasó a desempeñar provisionalmente otro puesto de trabajo.

TERCERO.- El día 30 de septiembre de 2016, la trabajadora sustituida cesó en el puesto de trabajo que venía desempeñando, como Jefe de Equipo 2 en la Jefatura Provincial de Correos y Telégrafos de Valladolid, por obtención de un puesto en la Secretaría General de la Confederación Hidrográfica del Duero, organismo perteneciente al Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.

CUARTO.- El día 27 de septiembre de 2016, la sociedad estatal demandada dirigió una comunicación a la actora, cuyo íntegro contenido se tiene por reproducido (folio 7), notificándole la extinción de su contrato el día 30 de septiembre de 2016, por finalización de la causa que dio lugar a la sustitución.

QUINTO.- La demandante no ha ostentado la representación de los trabajadores.

SEXTO.- Disconforme con la decisión extintiva, el día 21 de octubre de 2016, la trabajadora demandante presentó papeleta de conciliación sobre despido y cantidad, habiéndose celebrado el preceptivo acto conciliatorio en la ante la SMAC de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid, con resultado "intentado sin efecto", ante la incomparecencia de la empresa demandada.

TERCERO.- Interpuesto recurso de Suplicación contra dicha sentencia por la parte actora, fue impugnado por la parte demandada, y elevados los Autos a esta Sala, se designó Ponente acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: Frente a la sentencia de instancia, que desestimando la demanda absuelve a la demandada de los pedimentos contra ella deducidos; se alza en suplicación Doña Marisa destinado la totalidad de su recurso al examen del derecho subjetivo y la doctrina jurisprudencial aplicados por la Magistrada de Instancia.

En primer lugar, denuncia como infringidos los artículos 51.1, 52 y 53.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la doctrina jurisprudencial sentada por el TJUE en sentencia de 14 de septiembre de 2016, asunto 596/2014 Araceli contra el Ministerio de Defensa. Sostiene quien recurre que hubo la



empleadora de haber acudido a los trámites del artículo 51 del ET para cursar la resolución de su contrato, pues la equiparación que efectúa la Sentencia del Tribunal de Estrasburgo en el caso de la resolución de un contrato de interinidad de la Sra. Araceli no lo es sólo a efectos indemnizatorios, sino también procedimentales.

No puede acoger la Sala tal postura por diversas razones. En primer lugar porque no puede extraerse de la Sentencia del TJUE las conclusiones que pretende la actora. Así, no hemos de olvidar que el objeto de la cuestión prejudicial (artículo 234 del TFUE) queda delimitado por las concretas preguntas elevadas por el órgano judicial nacional, y que en el singular caso que nos ocupa eran las siguientes:

1.- ¿Ha de entenderse comprendida la indemnización por finalización del contrato temporal en las condiciones de trabajo a las que se refiere la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo [marco]?

2.- Si se entiende dicha indemnización incluida en las condiciones de trabajo, ¿los trabajadores con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado, han de percibir a la finalización del contrato la misma indemnización que correspondería a un trabajador con contrato de duración indefinida comparable cuando el contrato de éste se extingue por causas objetivas?

3.- Si el trabajador tiene derecho a percibir la misma indemnización que corresponde a un trabajador indefinido al producirse la extinción por causas objetivas ¿ha de entenderse que el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores ha traspuesto adecuadamente la Directiva 1999/70 [...] o es discriminatorio y contrario a la misma vulnerando su objetivo y efecto útil?.

4.- No existiendo razones objetivas para exceptuar a los trabajadores interinos del derecho a percibir una indemnización por la finalización del contrato temporal ¿es discriminatoria la distinción que el Estatuto de los Trabajadores establece entre las condiciones de trabajo de estos trabajadores no solo frente a las condiciones de los trabajadores indefinidos sino también respecto de las de los demás trabajadores temporales?.

Como se puede comprobar fácilmente ninguna de las preguntas elevadas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Madrid orbitaba entorno al cauce procesal que hubiere de darse a las resoluciones de contrato de duración determinada en su modalidad de interinidad por sustitución, con lo que difícilmente puede extraerse de la resolución ofrecida por el Tribunal lo no abordado por aquél.

Pero es más, limitándose la censura jurídica construida por la actora a la denuncia de los preceptos legales relativos a la extinción del contrato por causas objetivas (supuesto no concurrente en el caso que nos ocupa, en que nos encontramos frente a la resolución, por concurrencia de la causa legalmente prevista, de un contrato de interinidad por sustitución de trabajadora con reserva de puesto de trabajo), y no denunciando apartado alguno de la Directiva 1999/70/CE o del Acuerdo Marco, no puede esta Sala más que tener por desestimado el motivo examinado; toda vez que, repetimos, no puede extraerse del estudio de la Sentencia recaída en el asunto Araceli las exigencias de procedimiento sugeridas por la Sra. Marisa .

SEGUNDO: Con idéntico amparo procesal denuncia a continuación como conculcado la Cláusula 4 del acuerdo Marzo alcanzado entre la CES, UNIDE y CEEP incorporado a la Directiva 1999/70/CE, así como de la doctrina sentada por el TJUE en el Asunto Araceli , debiendo considerar aplicable en las relaciones surgidas entre la trabajadora y un ente como es la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos el efecto vertical propio de la eficacia directa del acervo comunitario. Y ello toda vez que dicha entidad pertenece a la Administración General del Estado.

Esta Sala ya ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la virtualidad del principio de efecto directo del Derecho de la Unión en supuestos de irregular trasposición de Directivas por parte del ordenamiento nacional, en el ámbito de las relaciones entre particulares y Sociedades Mercantiles participadas por el Estado. Así, en nuestra reciente Sentencia de Pleno recaída en Recurso 1503/2017 , veníamos a señalar que la obligación de trato igual entre temporales y fijos no dimana de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sino de la Directiva 1999/70/CE, que estaba plenamente en vigor cuando se celebró el contrato temporal de que aquí se trata, habiendo finalizado años antes su plazo de incorporación al Derecho interno. Como es sabido una sentencia no crea la norma, sino que tiene naturaleza meramente interpretativa de la misma.

Pero es más, la Carta de Derechos Fundamentales diferencia entre el derecho a la igualdad ante la Ley, que solamente puede ser excepcionada cuando concurren circunstancias que justifiquen proporcionadamente un trato diferenciado (artículo 20) y la prohibición de discriminación (artículo 21), que prohíbe aplicar determinados criterios "odiosos" para fundamentar una desigualdad de trato, prohibición que alcanza a todas las personas, públicas y privadas



Abordando la naturaleza, en ese caso de AENA S.A. (entidad participada por el Estado en un 50 por cien) como poder público a efectos de ese artículo o, por el contrario, como empresa privada, pudiendo aplicar libremente diferencias de trato en sus relaciones laborales (tanto en la contratación como en momentos posteriores) que no estén incluidas dentro de las prohibidas por el artículo 21., considera la Sala que la diferencia que hace la Carta de Derechos Fundamentales ya ha sido recogida en España por una reiteradísima jurisprudencia, que nos dice que en el artículo 14 de la Constitución Española se contienen dos prescripciones: la primera, contenida en el inciso inicial de ese artículo, se refiere al principio de igualdad ante la Ley y en la aplicación de la Ley por los poderes públicos; la segunda se concreta en la prohibición de discriminaciones y tiende a la eliminación de éstas en cuanto implican una violación más cualificada de la igualdad en función del carácter particularmente rechazable del criterio de diferenciación aplicado. Esta distinción tiene especial relevancia cuando se trata de diferencias de trato que se producen en el ámbito de las relaciones privadas, pues en éstas, como señala la sentencia del Tribunal Constitucional 34/1984, la igualdad de trato ha de derivar de un principio jurídico que imponga su aplicación, lo que no ocurre cuando la desigualdad se establece por una norma del ordenamiento o por la actuación de una Administración Pública (Sentencias del Tribunal Constitucional 161/1991 y 2/1998).

Lo que caracteriza la prohibición de discriminación, justificando la especial intensidad de este mandato y su penetración en el ámbito de las relaciones privadas es que en ella se utiliza un factor de diferenciación que merece especial rechazo por el ordenamiento y provoca una reacción más amplia, porque para establecer la diferencia de trato se toman en consideración condiciones que, como la raza, el sexo, el nacimiento y las convicciones ideológicas o religiosas, han estado ligadas históricamente a formas de opresión o de segregación de determinados grupos de personas o que se excluyen como elementos de diferenciación para asegurar la plena eficacia de los valores constitucionales en que se funda la convivencia en una sociedad democrática y pluralista. De ahí el distinto alcance de estos principios, porque mientras que el principio de igualdad -en la Ley y en la aplicación de la Ley- vincula a los poderes públicos, no sucede lo mismo con la tutela antidiscriminatoria, que por la especial intensidad de su protección se proyecta en el ámbito de las relaciones privadas.

Ocurre, sin embargo, que el principio de igualdad ante la Ley es aplicable a las normas jurídicas y la diferenciación injustificada, inserta en las normas aplicables, entre trabajadores temporales y fijos, en cuanto introduzca una diferencia de trato carente de causa razonable y proporcionada, es contraria al derecho fundamental a la igualdad de trato, como la jurisprudencia española ha señalado reiteradamente cuando la diferencia se incorpora a las normas de los convenios colectivos.

Lo relevante entonces es determinar dónde se encuentra en este caso la diferencia de trato entre la cuantía indemnizatoria por extinción del contrato entre temporales y fijos, esto es, si se encuentra en una decisión interna de la empresa o si, por el contrario, se encuentra inserta en las normas que aplica. Y la respuesta ha de ser la segunda, porque la diferencia de trato resulta de la diferente regulación legal de la extinción del contrato para los trabajadores temporales y fijos, en lo relativo a la indemnización, ante circunstancias análogas, sin que en este caso se cuestione dicha analogía.

Por tanto, si la diferencia de trato es imputable a la norma legal nos hallamos en el marco del artículo 20 de la Carta de Derechos Fundamentales y la misma es aplicable porque estamos ante la interpretación y aplicación de la Directiva 1999/70/CE (artículo 52 de la Carta, en relación con el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea). El derecho fundamental a la igualdad de trato se impone de manera directa por encima del Derecho nacional y en todo tipo de relaciones jurídicas, no solamente de las verticales, tal y como establece la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sentencias de 19 de enero de 2010, C555/07, Küçükdeveci y de 26 de febrero de 2013, C-617/10, Fransson). De hecho la doctrina respecto de la aplicación directa del derecho fundamental de igualdad se estableció por la jurisprudencia europea anteriormente a la Carta de Derechos Fundamentales y al Tratado de Lisboa, en sentencias como las de 9 de marzo de 1978, Simmenthal, C-106/77, 12 de diciembre de 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, 7 de septiembre de 2006, Cordero Alonso, C 81/05, 19 de noviembre de 2009, Filipiak, C314/08 ó 22 de junio de 2010, Melki y Abdeli, C188/10 y C189/10. Y dentro de este acervo doctrinal y expresamente sobre el principio de igualdad de trato entre trabajadores temporales y fijos, el Tribunal de Justicia dijo, en la sentencia de 22 de diciembre de 2010 en los asuntos acumulados C- 444/09 y C-456/09, Gavieiro y Torres (párrafo 41): "Además, habida cuenta de la importancia de los principios de igualdad de trato y de no discriminación, que forman parte de los principios generales del Derecho de la Unión, a las disposiciones previstas por la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco a efectos de garantizar que los trabajadores con un contrato de duración determinada disfruten de las mismas ventajas que los trabajadores por tiempo indefinido comparables, salvo que esté justificado un trato diferenciado por razones objetivas, debe reconocérseles un alcance general, dado que constituyen normas de Derecho social de la Unión de especial importancia de las que debe disfrutar todo trabajador, al ser disposiciones protectoras mínimas (sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, apartado 27)".



Por tanto, el principio de igualdad de trato entre fijos y temporales, según el Tribunal de Justicia, deriva de los principios de igualdad de trato y no discriminación como principios generales del Derecho de la Unión (hoy recogidos en la Carta) y no solamente de la Directiva 1999/70/CE, debiendo serle reconocido "alcance general". De lo cual se deriva que ese principio es aplicable directamente a la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos SA. aunque se considerase a la misma como empresa puramente privada, lo que convierte en innecesario resolver aquí si a efectos de la aplicación de las Directivas no incorporadas al Derecho interno las relaciones entre dicha empresa y un particular deben ser consideradas verticales u horizontales.

En definitiva, el Recurso es estimado, reconociendo a Doña Marisa el derecho a percibir una indemnización equivalente a 5.333,76 euros, a razón de 55,56 euros día como consecuencia de la resolución de fecha de efectos 30 de septiembre de 2016, del contrato de interinidad por sustitución de trabajadora con reserva de puesto de trabajo que la unía con la demandada desde mayo de 2008.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

EN NO MBRE DEL REY

FALLO

Que debemos **ESTIMAR Y ESTIMAMOS** el Recurso de Suplicación interpuesto por Doña Marisa contra la Sentencia de fecha 17 abril de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de los de Valladolid ; en el procedimiento número 797/2016, seguido en virtud de demanda formulada por aquélla contra la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos SA., sobre despido; y **revocando** el fallo de la sentencia de instancia declarar el derecho de la actora a percibir en concepto de indemnización la cantidad de 5.333,76 euros. Sin costas.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta Capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la correspondiente certificación incorporándose su original al libro de sentencias.

SE ADVIERTE QUE:

Contra la presente sentencia cabe recurso de Casación para Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en los números 2 y 3 del artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de **600,00 euros** en la cuenta núm. 4636 0000 66 1214/17 abierta a **no mbre** de la Sección 1ª de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco de Santander, acreditando el ingreso.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria desde otras entidades o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0049 3569 92 0005001274, código IBAN ES55, y en el campo concepto deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta expediente indicado en el apartado anterior.

Asimismo deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la entidad gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso, que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 221 en relación con el 230.2.c de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Firme que sea esta sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de la misma, al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.