



Roj: **STSJ CL 4350/2017 - ECLI: ES:TSJCL:2017:4350**

Id Cendoj: **47186340012017101954**

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

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **04/12/2017**

Nº de Recurso: **1447/2017**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **RECURSO SUPLICACION**

Ponente: **MARIA DEL CARMEN ESCUADRA BUENO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 01985/2017

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

Tfno: 983458462-463

Fax: 983.25.42.04

NIG: 47186 44 4 2017 0000865

Equipo/usuario: MCG

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0001447 /2017 C

Procedimiento origen: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000220 /2017

Sobre: RECLAMACION CANTIDAD

RECURRENTE/S D/ña SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELEGRAFOS S.A.

ABOGADO/A: ABOGADO DEL ESTADO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: Modesta

ABOGADO/A: FRANCISCO FERREIRA CUNQUERO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

Ilmos. Sres. Recurso nº: 1447 /17 C

D. Emilio Álvarez Anllo

Presidente de la Sala

D. M^a del Carmen Escudra Bueno

D. Rafael Antonio López Parada/ En Valladolid a cuatro de diciembre 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. 1447 de 2.017, interpuesto por la empresa SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A. contra sentencia del Juzgado de lo Social núm.4 de VALLADOLID (Autos 220/17) de fecha 2 de Junio de 2017 dictada en virtud de demanda promovida por DOÑA Modesta contra la empresa SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A sobre RECLAMACION DE CANTIDAD, ha actuado como Ponente la Ilma. . Sra. Dña. M^a del Carmen Escuadra Bueno.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 02.06.2017, se presentó en el Juzgado de lo Social .número 4 de Valladolid, demanda formulada por Dña. Modesta 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 señalados en su parte dispositiva.

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

"PRIMERO.- Dña. Modesta , mayor de edad, con D.N.I. NUM000 , ha venido prestando servicios por cuenta y orden prestó servicios por cuenta y orden de la SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A., en la Provincia de Valladolid, en virtud de los siguientes contratos:

- Contrato de interinidad a tiempo parcial, como Agente Clasificación 2, para sustituir a otro trabajador por desempeño provisional de otro puesto, del 22.11.2010 al 30.06.2016, percibiendo una retribución salarial diaria, en cómputo anual, de 39,72 €.

- Contrato eventual a tiempo parcial por insuficiencia de plantilla para vacaciones, del 4 al 31 de julio de 2016, percibiendo una retribución salarial diaria, en cómputo anual, de 29,32 €. A la finalización recibió una indemnización de 28,80 €.

- Contrato eventual a tiempo parcial por ausencia de personal en atención al índice de absentismo en la localidad, y/o por los movimientos de plantilla consecuencia de la gestión de los procesos de provisión de puestos, del 1 al 31 de agosto de 2016, percibiendo una retribución salarial diaria, en cómputo anual, de 31,68 €. A la finalización recibió una indemnización de 28,72 €.

- Prórroga del contrato anterior, del 1 al 30 de septiembre de 2016, percibiendo una retribución salarial diaria, en cómputo anual, de 38,72 €. A la finalización recibió una indemnización de 27,79 €.

- Contrato eventual a tiempo parcial por ausencia de personal en atención al índice de absentismo en la localidad, y/o por los movimientos de plantilla consecuencia de la gestión de los procesos de provisión de puestos, del 1 al 31 de octubre de 2016, percibiendo una retribución salarial diaria, en cómputo anual, de 34,76 €. A la finalización recibió una indemnización de 28,72 €.

- Contrato eventual a tiempo parcial por ausencia de personal en atención al índice de absentismo en la localidad, y/o por los movimientos de plantilla consecuencia de la gestión de los procesos de provisión de puestos, del 1 al 30 de noviembre de 2016, percibiendo una retribución salarial diaria, en cómputo anual, de 32,25 €. A la finalización recibió una indemnización de 28,20 €.

- Prórroga del contrato anterior, del 1 al 31 de diciembre de 2016, percibiendo una retribución salarial diaria, en cómputo anual, de 40,91 €. A la finalización recibió una indemnización de 26,14 €.

SEGUNDO.- Presentada papeleta de conciliación por la actor ante la S.M.A.C. el 08.02.2017, sobre reclamación de cantidad, fue celebrado acto de conciliación el 23 de febrero siguiente, concluyendo con el resultado de sin avenencia".

TERCERO.- Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha sentencia por la empresa SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A, fue impugnado por la demandante. Elevados los autos a esta Sala, se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En sentencia dictada por el Juzgado de lo Social N.º 4 de VALLADOLID se estima parcialmente la demanda sobre CANTIDAD planteada por DOÑA Modesta frente a la SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS SA, condenándola a abonar a la demandante la cantidad de 4.679,29 euros en concepto de indemnización. Frente a dicha sentencia se alza la demandada, solicitando que se revoque la misma por razones tanto de orden procedimental como de índole jurídica.



SEGUNDO .- Al amparo procesal del artículo 191.a), o subsidiariamente apartado c), de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa (se entiende que quiere referirse a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social), se denuncia la infracción de los artículos 9 y 24 de la Constitución Española y del artículo 218.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil .

Aduce la parte recurrente que la sentencia recurrida incurre en incongruencia "extra petita" pues reconoce una indemnización a la actora en base a cuestiones jurídicas no planteadas en la demanda e introducidas "ex novo" por el Juez a quo, rehaciendo la demanda, lo que dice que le causa indefensión. Igualmente, califica la sentencia de instancia de contradictoria, dado que se le ha denegado a ella la suspensión solicitada en su día al entender que la cuestión planteada es un "acto aclarado" y rechazado por la sentencia del asunto De **Diego Porras** y que no deben tenerse en cuenta otras cuestiones prejudiciales aún pendientes y, sin embargo, la sentencia recurrida excede el ámbito mismo de la sentencia de referencia acudiendo al efecto jurídico horizontal que aquélla no trata y aplica la Carta Europea de Derechos Fundamentales que tampoco fue objeto de aplicación directa en tal sentencia y a la vez excluye de aplicación la normativa interna vigente. En definitiva, entiende la recurrente que se da la incongruencia denunciada, dado que la actora ejercitó una mera acción de reclamación de cantidad sin pedir el reconocimiento de un derecho propiamente dicho ni mencionar la infracción del principio de igualdad fundamentando su pretensión únicamente en la mecánica traslación de la doctrina del TJUE derivada de la sentencia de 14 de septiembre de 2016 sin interesar la aplicación de ninguna otra norma interna o europea.

Este motivo de recurso va a ser desestimado. El Tribunal Constitucional ha fijado, como doctrina consolidada, que «la incongruencia de las decisiones judiciales, entendida como una discordancia manifiesta entre lo que solicitan las partes y lo que se otorga en aquéllas concediendo más, menos o cosa distinta de lo pedido, puede llegar a vulnerar el derecho a la tutela judicial reconocido en el Art. 24 CE , tanto por no satisfacer tal pronunciamiento la elemental exigencia de tutela judicial efectiva que es la de obtener una sentencia fundada sobre el fondo del asunto sometido al órgano judicial, como por provocar indefensión, ya que la incongruencia supone, al alterar los términos del debate procesal, defraudar el principio de contradicción» (STC 60/1996, de 15 abril [RTC 19960]), siempre que tal desviación suponga una alteración decisiva de los términos del debate procesal, «substrayendo a las partes el verdadero debate contradictorio y produciéndose un fallo o parte dispositiva no adecuado o no ajustado sustancialmente a las recíprocas pretensiones de las partes» (SSTC 20/1982 [RTC 19820], 14/1984 [RTC 19844], 109/1985, de 8 octubre [RTC 198509], 1/1987, de 14 enero [RTC 1987], 168/1987, de 29 octubre [RTC 198768], 156/1988 [RTC 198856], 228/1988 [RTC 198828], 8/1989 [RTC 1989], 58/1989 [RTC 19898], 125/1989 [RTC 198925], 211/1989 [RTC 198911], 95/1990 [RTC 19905], 34/1991 [RTC 19914], 144/1991, de 1 julio [RTC 199144], 88/1992 [RTC 19928], 44/1993 [RTC 19934], 125/1993 [RTC 199325], 91/1995 [RTC 19951], 189/1995, de 18 diciembre [RTC 199589], 191/1995, de 18 diciembre [RTC 199591], 13/1996, de 29 enero [RTC 19963], 98/1996, de 10 junio [RTC 19968], entre otras), constituyendo en definitiva una posible causa de lesión del derecho de defensa (SSTC 109/1985 , 1/1987 y 189/1995 , entre otras).

El referido Tribunal ha afirmado, también, que la incongruencia omisiva o no resolución por el órgano judicial en su sentencia de alguna de las pretensiones ante él debidamente formuladas lesiona, al igual que la incongruencia por exceso, el derecho a la tutela judicial efectiva (SSTC 20/1982 , 116/1986, de 8 octubre [RTC 198616], 244/1988, de 19 diciembre [RTC 198844] y 203/1989, de 4 diciembre [RTC 198903]), *habiendo establecido, en cuanto ahora específicamente nos interesa, que para que la incongruencia (en concreto, la llamada «extra petita») «tenga relevancia constitucional se precisa que el desajuste entre lo resuelto por el órgano judicial y lo planteado en la demanda o en el recurso sea de tal entidad que pueda constatarse con claridad la existencia de indefensión, por lo cual requiere que el pronunciamiento judicial recaiga sobre una cuestión no incluida en las pretensiones procesales, impidiendo así a las partes efectuar las alegaciones pertinentes en defensa de sus intereses relacionados con lo decidido»* (SSTC 88/1992 , 44/1993 , 125/1993 , 369/1993 [RTC 199369], 172/1994 [RTC 199472], 222/1994 [RTC 199422], 311/1994 [RTC 199411], 91/1995 , 189/1995 , 191/1995, de 18 diciembre , 13/1996, de 29 enero , 60/1996, de 15 abril [RTC 19960], 98/1996, de 10 junio , entre otras).

Por tanto, se concluye que la exigencia de la congruencia en el proceso laboral resulta de la aplicación del artículo 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil , según el cual las sentencias deben ser congruentes con las demandas y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el pleito, y que la incongruencia supone confrontar la parte dispositiva de la sentencia con el objeto del proceso delimitado por sus elementos, subjetivos y objetivos, causa de pedir y «petitum», si bien tal confrontación no significa una conformidad rígida y literal con los pedimentos de los suplicos de los escritos (STS/IV 4 marzo 1996 [RJ 1996965]), bastando que el fallo se adecue sustancialmente a lo solicitado, pues, además, en el proceso laboral el principio dispositivo tiene menos rigor que en el civil, por lo que no es incongruente que el Juez de lo Social aplique por derivación las consecuencias legales de una petición, aunque no hayan sido solicitadas expresamente por las



partes, si vienen impuestas por normas de derecho necesario, o que se concedan efectos no pedidos por las partes siempre que se ajusten al objeto material del proceso (fundamentalmente, STS/IV 16 noviembre 1993 [RJ 1993175]); aunque sí que existe incongruencia si se alteran «de modo decisivo los términos en que se desarrolla la contienda, substrayendo, a las partes, el verdadero debate contradictorio propuesto por ellas, con merma de sus posibilidades y derecho de defensa, y ocasionando un fallo no ajustado sustancialmente a las recíprocas pretensiones de las partes» (STS/IV 1 febrero 1993 [RJ 1993151]), más no el supuesto en el que habiéndose pedido lo más se concede lo menos (SSTS/IV 10 diciembre 1990 [RJ 1990765] y 24 marzo 1995 [RJ 1995186]), reflejándose en nuestra jurisprudencia los mismos principios interpretativos sobre el concepto y límites de la congruencia que los fijados en la jurisprudencia constitucional (entre otras, STS/IV 14 enero 1997 [RJ 19975] recurso 609/1996).

Pues bien, dicho esto, esta Sala no comparte la postura de la parte recurrente, ya que el Juez estima exactamente lo solicitado en la demanda que da origen al presente procedimiento, esto es, una cantidad consistente en una indemnización de 20 días por año al amparo de una sentencia del Tribunal de Justicia Europeo. El juzgador de instancia, en virtud del principio " *lura novit curia* ", está autorizado para resolver aquellos extremos que, aún no solicitados expresamente por las partes, sean consecuencia legal o lógica de lo pedido, según doctrina sobre el referido principio. Por tanto, el Juez a quo no varía la pretensión de la demanda sino que razona en la fundamentación jurídica sobre qué norma o jurisprudencia procede la estimación de la demanda. No podemos olvidar, como dice la recurrida en el escrito de impugnación, que, conforme a lo dispuesto en el artículo 80 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , no se exige al demandante en el procedimiento laboral que exponga en su escrito rector razones jurídicas, alegaciones en derecho ni mención expresa de cuantos preceptos entienda que apoyan su pretensión.

En consecuencia, no se aprecia incongruencia *extra petita* porque el juzgador fundamente jurídicamente su sentencia amparándose en normas o jurisprudencia no señaladas en la demanda y tampoco porque no suspendiera el procedimiento en base a cuestiones prejudiciales.

TERCERO .- Al amparo de lo dispuesto en la letra c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , se denuncia por la parte recurrente la infracción de lo establecido en la cláusula 4 del Acuerdo Marco alcanzado entre la CES, UNICE y CEEP, anexo a la Directiva 1999/70/CE, en relación con la jurisprudencia del TJUE en la sentencia de 14 de septiembre de 2016.

Alega la recurrente que la Directiva 1990/70 no tiene efecto directo en la relación laboral entre la demandante y la demandada Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos. Defiende que las Directivas solo pueden tener frente al Estado un efecto directo vertical (nunca horizontal entre particulares) cuando sus términos son incondicionales y suficientemente fijos y temporales, previsto en la cláusula 4 del Acuerdo Marco, habida cuenta de que la propia cláusula ordena a los Estados Miembros a regular las disposiciones necesarias para aplicarla. Defiende que la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos, siendo una sociedad mercantil estatal, se rige por el ordenamiento jurídico privado, como así ha resuelto la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en la sentencia de 6 de julio de 2016 , y queda excluida de un posible efecto directo de las directivas comunitarias, dado que no tienen efecto directo horizontal entre particulares. Para sustentar esta teoría se remite a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Málaga, de 16-11-2016. Mantiene que la Directiva 1999/70 no desarrolla en modo alguno el principio de no discriminación entre fijos y temporales, ordenando a los Estados hacerlo, a diferencia de la Directiva 2000/78/CE, que desarrolla con términos precisos en qué situaciones los Estados pueden disponer diferencias de trato por edad no discriminatorias. Asimismo considera la recurrente que no es posible la aplicación del principio de interpretación conforme, porque resultaría *contra legem* .

Por lo dicho, considera que no procede indemnización alguna por finalización de un contrato eventual a tiempo parcial al finalizar el contrato por expiración del tiempo convenido, que es lo sucedido en el caso de la actora; que el poder judicial no puede arrogarse funciones propias del legislador positivo y que en este caso el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores deja expresamente fuera de la indemnización por extinción contractual a los interinos (también a los formativos), y tasa la indemnización de los demás contratos en doce días de salario por año trabajado, y ello no se trata de una laguna que pueda cubrirse por vía interpretativa, sino una decisión legislativa; que la sentencia de instancia confunde la extinción por causas objetivas fundadas en necesidades empresariales con la extinción del contrato temporal eventual por cumplimiento de la condición temporal a la que nace sometido; que el caso analizado en el asunto **Diego Porras** es diferente al que nos ocupa; que la normativa española no impone diferencia de trato entre fijos y temporales cuando la extinción contractual se produce por la misma causa; que el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores admite particularidades de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato; y, por último, que en las causas extintivas que forman parte de la propia esencia del contrato eventual y que son conocidas por las partes desde su firma, permiten extinguir "legalmente" un contrato de trabajo sin que en



ningún caso pueda afirmarse que exista una diferencia de trato entre el trabajador eventual y el trabajador fijo comparable, al no haber posible término de comparación ni, por tanto, existir situaciones iguales tratadas de forma diferente.

Sobre esta cuestión ya se ha pronunciado esta Sala en sentencia en fecha 4 de octubre de 2017, recaída en el Recurso 1503/2017, en la que resolviendo sobre el trato discriminatorio o desigualdad que pueda suponer el establecimiento del derecho a percibir una indemnización al final de la relación laboral según se trate de trabajador fijo o temporal y sobre el efecto horizontal entre particulares de las Directivas, ha resuelto:

" PRIMERO. - El actor fue contratado por la sociedad AENA S.A. mediante una sucesión de contratos temporales que consta en los hechos probados. Al finalizar el último de ellos presenta demanda por el procedimiento de despido, reclamando la improcedencia del mismo o subsidiariamente una indemnización igual a la que le hubiera correspondido en el caso de que la extinción se hubiera producido por causas objetivas al amparo del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores. La sentencia de instancia declara la procedencia de la extinción contractual, pero estima la pretensión subsidiaria y concede la indemnización pedida, de cuantía de 3.134,25 euros, en base a la Directiva 1999/70/CE, siguiendo la interpretación de la misma del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia de 14 de septiembre de 2016 en el asunto C-596/14, De **Diego**. Esa sentencia es recurrida en suplicación por AENA S.A. mediante dos motivos amparados en la letra c del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social.

En el primero denuncia la vulneración de los artículos 49.1.c y l, 52 y 53.5.a del Estatuto de los Trabajadores, 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 14 de la Constitución Española, 17 del Estatuto de los Trabajadores, de la Directiva 1999/70/CE. En el segundo denuncia la vulneración de los artículos 49.1.c y l, 52 y 53.5.a del Estatuto de los Trabajadores. La argumentación del recurso es la siguiente:

a) Que no es aplicable al caso el principio de igualdad de trato y no discriminación de los artículos 20 y 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, porque, por una parte, para aplicar la igualdad de trato sería preciso un desarrollo normativo y, por otra, la diferencia de trato por razón de que el contrato de trabajo sea temporal no constituye un supuesto de discriminación a efectos del artículo 21 de la Carta.

b) Que la Directiva 1999/70/CE no tiene efectos horizontales, no siendo por ello aplicable de forma directa a AENA S.A., puesto que, aunque es una sociedad mercantil estatal creada por Real Decreto Ley 13/2010, y por ello forma parte del sector público, no es sin embargo una Administración Pública. Sostiene la parte que los efectos verticales de las Directivas solamente serían aplicables a las Administraciones Públicas, no al conjunto del sector público.

c) Que la Directiva 1999/70/CE no puede ser aplicada directamente en virtud del principio de "interpretación conforme", puesto que claramente la legislación española excluye la indemnización por finalización de contrato en el caso de los contratos de interinidad y no existe una vía de interpretación de esa normativa interna que la pueda hacer compatible con el contenido de la Directiva.

d) Que no es aplicable a este contrato la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que dimana de la sentencia de 14 de septiembre de 2016 en el asunto C- 596/14, De **Diego**, porque el contrato se suscribió el 12 de diciembre de 2014, antes de dictarse aquella sentencia y debe regirse por la normativa vigente cuando se concertó.

e) Subsidiariamente (segundo motivo) que la indemnización que habría de aplicarse sería la propia de otras modalidades de contratos temporales, de doce días por año de servicio, no la de veinte días aplicada.

De forma previa debe decirse:

a) Que no se cuestiona en el recurso el que, en aplicación de la Directiva 1999/70/CE y la doctrina De **Diego**, el trabajador tendría derecho a la indemnización de 20 días por año si se tratase de una Administración Pública. Esto es, no se controvierte la aplicabilidad al caso de dicha doctrina por razones inherentes a la contratación, por lo que la Sala no va a entrar en dicha cuestión, fijada por la sentencia de instancia y no controvertida;

b) 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. Por tanto la Directiva 1999/70/CE es plenamente aplicable al caso *ratione temporis*.

c) Lo que se cuestiona entonces es si dicha doctrina es de aplicación directa a las empresas privadas, lo que nos podría llevar a cuestionar si AENA S.A. es una empresa privada, esto es, si a efectos de la doctrina sobre el valor de las Directivas una empresa pública, con forma de sociedad, como es AENA, debe ser considerada como Estado (en el sentido del Derecho internacional), lo que es ciertamente dudoso. Pero dicha cuestión no



precisa ser resuelta desde el momento en que, como veremos, la doctrina dimanante de la sentencia de **Diego** es aplicable directamente, a juicio de la Sala, a las empresas privadas.

d) Por lo anterior el recurso será desestimado, según se dirá, sin necesidad de analizar la pretensión subsidiaria del mismo.

SEGUNDO.- Dice la empresa recurrente que la obligación de trato igual entre temporales y fijos deriva exclusivamente de la Directiva 1999/70/CE y no de la Carta de Derechos Fundamentales, pero esta Sala no está de acuerdo por lo siguiente:

La Carta diferencia, como reconoce el recurrente, 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. Dice la recurrente que en este caso la diferencia entre trabajadores temporales y fijos no está incluida en el ámbito del artículo 21, por lo que solamente sería aplicable el artículo 20 (igualdad ante la Ley), que no afecta a los sujetos privados, sino solamente a los poderes públicos. Ello nos llevaría de nuevo a considerar si AENA S.A. es o no poder público a efectos de ese artículo o, por el contrario, al ser empresa privada, puede 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. Sin embargo ello no será necesario.

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 (no la mera interdicción de la discriminación) es aplicable a las normas jurídicas, en cuanto dimanen de poderes públicos vinculados por la obligación de trato igual, de manera que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo, 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, de manera que un mismo hecho (como puede ser la extinción de un contrato o la redundancia de un puesto de trabajo ante la presencia de dos o más titulares del mismo) justifica tanto la extinción de un contrato temporal, pero sin indemnización o con indemnización de doce días por año, como la extinción de un contrato fijo por la vía del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, con indemnización de veinte días por año. Esa diferencia de trato está inserta en la regulación legal contenida en los artículos 15, 49, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores. 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)".

Es decir, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ya en aquella sentencia, declaró la aplicabilidad directa con alcance general del principio de igualdad de trato entre trabajadores temporales y fijos derivado de la Directiva 199/70/CE, al vincularlo expresamente al principio general de igualdad de trato. 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 de Derechos Fundamentales) 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 AENA S.A. aunque se admitiese, a título hipotético, considerar a la misma como sujeto puramente privado, 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."

Igualmente, esta misma Sala ha resuelto sobre la cuestión aquí discutida en sentencia de fecha 19 de octubre de 2017, recaída en Recurso 1214/17 , en el que era parte la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos SA, estimando la pretensión de la allí trabajadora.

También, la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, sede Burgos, ya ha resuelto sobre un supuesto semejante en el que la demandada es la SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS SA, en sentencia de fecha 31 de octubre de 2017 (Recurso 607/2017), en el sentido siguiente:

" SEGUNDO .- Al amparo de lo dispuesto en el art. 193c se interpone recurso de suplicación por la representación de Correos y Telégrafos, interesando revisión pro infracción del art. 49.1 c del RD 2/2015 de 23 de octubre , alegando que no procede la aplicación del principio de interpretación del TJUE, ni principio de discriminación.

Del inalterado relato de hechos probados resulta acreditado que la actora ha prestado servicios para correos desde el 15 de enero de 2014 hasta el 30 de abril de 2017, en virtud de cuatro contratos temporales sin solución de continuidad para el mismo puesto de trabajo.

Esta cuestión ya ha sido resuelta por esta Sala, así dado que la actora prestaba sus servicios en contrato de trabajo de interinidad por sustitución, es necesario reiterar lo que ya expusimos en sentencia RS 547 2017: En el caso que nos ocupa no cabe hablar de infracción normativa por el juzgador de instancia, por cuanto partiendo del inalterado relato de hechos probados queda acreditado que existe un cese de trabajador contratado en la modalidad de sustitución por interinidad y en este punto debe aplicarse la doctrina del TJUE en el denominado caso **Diego Porras**, declarando que declara:

1) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que **el concepto de «condiciones de trabajo» incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada**

2) La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que **se opone a una normativa nacional, como la**



controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables . El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización.

En relación con la primera de las cuestiones planteadas contesta el Tribunal que la indemnización al estar relacionada con el trabajo queda incluida dentro del concepto de condiciones de trabajo, como también ya lo ha resuelto en sentencias previas respecto de otros conceptos como trienios, antigüedad...`javasc ript:void(0)`. Por tanto respuesta afirmativa.

En relación con las siguientes cuestiones entiende el Tribunal que no son razones objetivas que pudieran justificar la diferencia de trato: ni la naturaleza temporal de la relación laboral ni la inexistencia de disposiciones en la normativa nacional relativas a la concesión de una indemnización por finalización de un contrato de trabajo de interinidad y que por tanto la denegación de indemnización se opone a la directiva: cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. Este precisamente es el argumento o tesis que sostienen aquellos tribunales nacionales que no hacen extensible la aplicación de la doctrina del TJUE a todos los supuestos de contratación temporal previstos por el legislador nacional. Se mantiene por tanto por este sector jurisprudencial que el hecho de que se reconozca por el legislador nacional una indemnización por cese en el contrato temporal de que se trate no supone una situación discriminatoria sino una diferencia de trato basada en causas objetivas y no atenta contra el principio de efectividad y equivalencia. No obstante otro sector jurisprudencial, como tendremos ocasión de ver a la hora de analizar las implicaciones que esta sentencia está teniendo para los tribunales españoles mantienen precisamente la tesis opuesta, esto es, si se realiza el mismo trabajo que un fijo comparable habría que equipar la indemnización legal.

En consecuencia, dice el TJUE, la legislación española incurre en un trato diferenciado entre trabajadores temporales e indefinidos « en la medida que, a diferencia de los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido, los trabajadores con contrato de interinidad no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato, con independencia de la duración de los servicios prestados» (apartados 33 a 39). Sin embargo, no ocurre lo mismo respecto al resto de modalidades contractuales temporales que se apuntan en la cuestión prejudicial (obra o servicio, eventual e indefinidos no fijos), en tanto que el Acuerdo Marco no prevé cláusula antidiscriminatoria entre los diferentes contratos temporales (apartados 36 a 38).

El TJUE analiza finalmente en los apartados 44 a 52 si concurre o no una causa justificada para el trato desigual. La conclusión es negativa, por las siguientes razones:

El concepto «razones objetivas» que da lugar a la concurrencia de causa justificativa requiere « que la desigualdad de trato apreciada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto». Para proseguir: «tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro ».

Sin embargo, la existencia de una norma nacional que establezca el trato diferenciado no es causa justificadora, como tampoco lo son las peculiaridades del empleo en las Administraciones públicas.

Esta doctrina ha sido seguida por numerosas Salas, así La sección tercera de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid siendo ponente la Ilma. Sra. Virginia García Alarcón dicta sentencia en fecha cinco de octubre de 2016 y concluye que si bien la extinción es procedente, la indemnización que debe reconocerse es la de 20 días por año de servicio equiparable así a la extinción de contrato por causas objetivas de un trabajador fijo: «no se puede discriminar a la actora en cuanto a la indemnización por la extinción de la relación laboral, como consecuencia del tipo de contrato suscrito y, por consiguiente, tiene derecho a igual indemnización que la que correspondería a un trabajador fijo comparable de extinguirse su contrato por otra causa objetiva»."

Por todo lo dicho, al no haberse producido las infracciones procedimental, fáctica y jurídica denunciadas en el recurso, el mismo deberá ser desestimado y confirmada la sentencia de instancia en su integridad.

Por lo expuesto y

EN NO MBRE DEL REY,



FALLAMOS

Que debemos DESESTIMAR Y DESESTIMAMOS el recurso de suplicación formulado por la representación de SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS SA, contra la sentencia dictada en fecha 2 de junio de 2017 por el Juzgado de lo Social número 4 de VALLADOLID (Autos 220/2017), en virtud de demanda promovida por DOÑA Modesta contra la empresa recurrente, sobre CANTIDAD (Indemnización). En consecuencia, debemos confirmar y confirmamos el fallo de instancia. Se imponen a la parte recurrente las costas del recurso, que incluyen en todo caso la cuantía necesaria para hacer frente a los honorarios del letrado de la parte contraria que actuó en el recurso, los cuales se fijan a estos efectos en 500 euros. Se decreta igualmente la pérdida del depósito constituido para recurrir y la pérdida de las consignaciones y/o el mantenimiento de los aseguramientos que en su caso se hubiesen prestado, hasta que se cumpla la sentencia o se resuelva, si procediese, la realización de los mismos.

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 oportuna certificación, incorporándose su original al libro correspondiente.

Se advierte que contra la presente sentencia, cabe recurso de Casación para la 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 el 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 cuyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de 600,00 euros en la cuenta núm 2031 0000 66 1447 17 abierta a nombre de la sección 2ª de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco de Santander, acreditando el ingreso.

Asimismo deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de la 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. 230.2.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

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

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.