



Roj: **STSJ CL 4629/2017 - ECLI: ES:TSJCL:2017:4629**

Id Cendoj: **47186340012017102101**

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

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **26/12/2017**

Nº de Recurso: **1985/2017**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Social**

Ponente: **EMILIO ALVAREZ ANLLO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL**

VALLADOLID

**SENTENCIA: 02110/2017**

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

**Tfno:** 983458462-463

**Fax:** 983.25.42.04

**NIG:** 47186 44 4 2017 0000146

Equipo/usuario: MSM

Modelo: 402250

**RSU RECURSO SUPLICACION 0001985 /2017**

Procedimiento origen: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000045 /2017

Sobre: RECLAMACION CANTIDAD

**RECURRENTE/S D/ña** RENAULT ESPAÑA S.A

**ABOGADO/A:** ALICIA MORO VALENTIN-GAMAZO

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**RECURRIDO/S D/ña:** Florian

**ABOGADO/A:** ANA MARTÍN CASTILLA

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

Rec. Núm. 1985/2017

Ilmos. Sres.:

D. Emilio Álvarez Anllo

Presidente de la Sala

D. José Manuel Riesco Iglesias

*D. Rafael A. López Parada / En Valladolid, a veintiséis 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. 1985/2017, interpuesto por RENAULT ESPAÑA, S.A contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Valladolid de fecha, 1 de septiembre de 2017 (Autos nº 45/17), dictada a virtud de demanda promovida por D. Florian contra precitada recurrente; sobre CANTIDAD.

Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. D. Emilio Álvarez Anllo.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Con fecha 13-1-17, procedente de reparto tuvo entrada en el Juzgado de lo Social nº 4 de Valladolid, demanda formulada por la parte actora, en la que se 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 que consta en la parte dispositiva de referida demanda.

**SEGUNDO.-** En referida Sentencia y como Hechos Probados figuran los siguientes: "PRIMERO.- D. Florian , mayor de edad, con D.N.I. NUM000 , ha venido prestando servicios por cuenta y orden de RENAULT ESPAÑA, S.A. -RENAULT- (C.I.F. A47000518), en su centro de trabajo de Valladolid, a la que pasó subrogado el 24.03.2016, con la categoría profesional de Especialista, percibiendo una retribución salarial mensual promediada, incluida la parte proporcional de pagas extras, de 1.790,27 €. SEGUNDO.- Había iniciado su relación laboral con CEVA PRODUCTION LOGISTICS ESPAÑA, S.L. (CEVA) el 16.02.2015, hasta el 02.08.2015, en virtud de contrato de trabajo temporal eventual a tiempo completo, para prestar servicios en el centro de trabajo de RENAULT ESPAÑA, S.A. en Valladolid, y de 26.08.2015 al 23.03.2016, con contrato de trabajo por obra o servicio determinado, a tiempo completo, "consistente en la incorporación de un tercer turno de noche de trabajo para el centro de Valladolid montaje debido a la fabricación del modelo Capture y una cadencia estimada de 460 vehículos/día turno de mañana y de tarde y 200 vehículos/día en el turno de la noche, turno de noche de duración indeterminada en función de la evolución de las ventas del vehículo y la asignación de la fabricación del mismo a la Factoría de Renault Valladolid por parte del cliente". TERCERO.- Previamente había prestado servicios con sucesivos contratos eventuales a tiempo completo contratado por MANPOWER TEAM, E.T.T., S.A., desde 10.09.2014 al 15.02.2015, siendo la empresa usuaria CEVA PRODUCTION LOGISTICS ESPAÑA, S.L., en el centro de trabajo de RENAULT ESPAÑA, S.A., en Valladolid, como carretillero, "por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos". CUARTO.- La dirección de la empresa RENAULT, a propuesta del Comité de Empresa, aceptó la aplicación del Convenio Colectivo de la empresa a la plantilla internalizada de CEVA. QUINTO.- El demandante recibió el 26.08.2016, a las 03:18 horas, una comunicación de la dirección de la empresa RENAULT, fechada el día 25 anterior, del siguiente tenor: "Por medio de la presente le informamos que por aplicación de lo previsto en el art. 49.1.c) en relación con el art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores , el próximo día 09/09/2016, finalizará por expiración del tiempo convenio o realización de la obra o servicio objeto del contrato, la relación laboral temporal que le unía a la empresa RENAULT ESPAÑA, S.A, tras haberse subrogado en fecha 24/03/2016 en el contrato por obra o servicio determinado que Ud. suscribió el 28/02/2013 con la empresa CEVA Logistic. A dicha fecha le será abonada la liquidación de haberes que le corresponda incluyendo la indemnización legalmente prevista de doce días de salario por año de servicio". SEXTO.- El actor percibió en la nómina de septiembre de 2016, entre otros conceptos, la cantidad de 318,40 € por "Grat. Extra Julio.Navidad", y de 1.086,98 € por "Indemnización Contrato Ev". Asimismo, en la nómina de junio recibió 636,80 € por "Grat. Extra Julio.Navidad", siendo la retribución primaria correspondiente a 30 días de 955,20 €. En la nómina correspondiente a los 23 primeros días de marzo de 2016 que percibió de CEVA se incluyen 531,92 € por "fin paga extra julio". SÉPTIMO.- El demandante había presentado el 26.09.2016 ante la S.M.A.C. papeleta de demanda sobre despido frente al RENAULT ESPAÑA, S.A. y CEVA, referido a la anterior comunicación de extinción de contrato de 09.09.2016, celebrándose el acto de conciliación el 11 de octubre siguiente, con el resultado de sin avenencia. OCTAVO.- Presentada papeleta de conciliación por el demandante ante la S.M.A.C. frente a RENAULT sobre reclamación de cantidad el 14.11.2016, fue celebrado acto conciliatorio el 7 de diciembre siguiente, con el resultado de sin avenencia."-

**TERCERO.-** Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha Sentencia por la empresa demandada, fue impugnado por la parte demandante, y elevados los autos a ésta Sala, se designó Ponente, acordándose la participación de tal designación a las partes.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO



**PRIMERO.-** Estimada demanda en reclamación de cantidad se articula recurso de suplicación a nombre de la empresa demandada en el que en un primer motivo formulado con amparo en la letra a del artículo 193 de la LRJS se insta la nulidad de actuaciones alegando inadecuación de procedimiento al estimar que la presente reclamación debería llevarse a cabo por el procedimiento de despido. Se alega en primer lugar que al haberse presentado demanda por despido la cuestión ahora litigiosa debía resolverse en dicho pleito. Lo primero que hemos de manifestar es que en el hecho probado séptimo lo que consta es que se presentó papeleta de conciliación no constando que se llegase a presentar demanda. Argumenta la parte recurrente que se trata de un fraude procesal pues ante la caducidad de la acción de despido se procedió a interponer nueva conciliación en reclamación de cantidad. Dicho argumento es una mera hipótesis, pues perfectamente cabe interpretar que la parte decidió asumir la extinción y reclamar simplemente sus consecuencias. Esta Sala al respecto ha tenido ocasión de manifestar lo siguiente en su sentencia de 23 de octubre pasado, resolutoria del RS1391/2017: "La doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, manifestada en sentencias como las de 3 de noviembre de 2016 (RCUD 431/2014), 22 de diciembre de 2016 (RCUD 3458/2015) o 24 de febrero de 2017 (RCUD 1296/2015), hace referencia a despidos objetivos, en los que el derecho indemnizatorio nace como consecuencia de la comunicación del despido y la efectiva puesta a disposición de la indemnización en la cuantía legalmente procedente (salvo errores excusables), lo que condiciona la procedencia del despido (artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores), por lo que el criterio del Tribunal Supremo parte de considerar que se afecta "a la regularidad de la propia decisión extintiva ya que una defectuosa puesta a disposición de la indemnización pudiera haber derivado en la improcedencia del despido", considerando también que la elevación de la cuantía de la indemnización pudiera afectar a la propia decisión empresarial de despedir, por lo que solamente a través del proceso de despido y mediante la declaración de improcedencia del despido se daría al empresario la opción de optar por la indemnización en lugar de tener que soportar una indemnización superior a la que reconoció.

Todo ello significa que, ante un despido objetivo, si el trabajador está en desacuerdo con la cuantía de la indemnización reconocida por la empresa, no puede limitarse a pedir el pago de las diferencias indemnizatorias. En la medida en que la insuficiencia de la indemnización condiciona la validez del despido está obligado a pedir la nulidad o, como mínimo, la improcedencia del mismo, puesto que ese y no otro es el objeto legal de la acción de despido. No cabe pensar, en definitiva, en el ejercicio de una acción en cuya demanda se incluya solamente una pretensión destinada a reclamar diferencias indemnizatorias por despido objetivo. El trabajador que en un despido objetivo esté en desacuerdo con la cuantía indemnizatoria reconocida está obligado a pedir la improcedencia del despido por tal causa y si la improcedencia es declarada judicialmente se da así la opción a la empresa por la readmisión, evitando de esa manera, si no es su deseo, tener que pagar una indemnización mayor que la inicialmente prevista (lo que se acomoda también a la lógica habitual que subyace, por ejemplo, al artículo 111.1.b de la Ley de la Jurisdicción Social, donde se prevé el cambio empresarial de opción entre readmisión o indemnización en caso de elevación, en vía de recurso, de la cuantía de la indemnización).

Pero esa lógica de la jurisprudencia del Tribunal Supremo quiebra en aquellos casos en los que el reconocimiento de una indemnización superior, aunque sea en un proceso por despido, no puede dar lugar a la declaración de improcedencia del mismo, sino que simplemente dará lugar a elevar la indemnización sin opción para el empresario por la readmisión. Estos supuestos de quiebra de la lógica jurisprudencial, por tanto, presentan circunstancias disímiles que pueden justificar otra solución y se producen en el caso de errores excusables en la cuantía de la indemnización (la corrección de la cuantía no da lugar a la improcedencia del despido y por tanto, aunque tal cuantía se eleve, el empresario no puede optar por la readmisión) y, obviamente, en aquellos otros en los que la opción entre readmisión e indemnización corresponde al trabajador.

En un caso como el presente no estamos ante un despido objetivo, sino ante una extinción por finalización de contrato, por lo que la doctrina aplicable al despido objetivo no puede considerarse trasladable automáticamente a este supuesto. Para que ello fuese así habría que partir de que la equiparación de la extinción de contratos temporales con el despido objetivo es completa no solamente en lo relativo a la cuantía indemnizatoria, sino en todos los demás aspectos de la regulación del mismo, como es la indemnización por la falta de preaviso (lo que ciertamente puede resultar de la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea fijada en la sentencia de 13 de marzo de 2014, asunto C 38/13, Nierodzik) e incluso porque el incumplimiento de las condiciones que fija el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores (carta escrita con explicación suficiente de la causa extintiva y simultaneidad en la puesta a disposición de la indemnización, esencialmente) determine la improcedencia del despido, como ocurriría con un despido objetivo. Esto desde luego no se resuelve en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016 en el asunto C 596/14, De **Diego**, sino que en todo caso derivaría de un razonamiento que extendiese el contenido de la misma, a la vista del artículo 4 de la Directiva 1999/70/CE, a otros elementos del despido objetivo sobre los cuales esa sentencia no se pronuncia.



Para que la doctrina invocada del Tribunal Supremo que se invoca como infringida fuese aplicable a este otro tipo de supuestos sería preciso, como decimos, que la falta de puesta a disposición de la indemnización de veinte días por año de servicio en el momento de comunicar el despido, también en el caso de los contratos temporales, fuese determinante de la improcedencia del despido. Si no fuese así resultaría que en estos casos, a diferencia de lo que ocurre en los despidos objetivos, la extinción contractual no podría devenir en despido improcedente con motivo del impago de la indemnización calculada a razón de 20 días por año, en cuyo caso no se aprecia la lógica que pueda tener obligar a impugnar la extinción contractual como despido por la mera causa del impago de la indemnización.

Es posible que la doctrina del TJUE lleve a una equiparación completa entre trabajadores temporales y fijos en todo lo relativo al régimen jurídico de la extinción contractual, lo que pudiera incluir consecuencias como la declaración de improcedencia por falta de puesta a disposición de la indemnización pertinente, pero desde luego esta Sala, ante un planteamiento de esta índole, muy probablemente elevaría cuestión prejudicial para indagar la oportuna interpretación del ordenamiento jurídico de la Unión al respecto. Es más, si se quisiera limitar la posibilidad de reclamar una obligación indemnizatoria derivada de la aplicación del Derecho de la Unión Europea imponiendo un plazo de veinte días de caducidad para ello, se podría cuestionar, también mediante cuestión prejudicial, si un plazo de tal brevedad y además considerado como de caducidad, aplicable de oficio por el órgano judicial, es compatible con el artículo 47 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (derecho a la tutela judicial efectiva)."

Dando por reproducidos dichos argumentos y planteándose la inadecuación del procedimiento en este recurso únicamente por el fraude procesal el motivo debe rechazarse.

**SEGUNDO.-** Se denuncia a continuación infracción del artículo 49.1.c del estatuto laboral en relación con la doctrina comunitaria contenida en la sentencia TJUE de 14 de Septiembre de 2016.

En el desarrollo de este motivo se exponen dos argumentos singularmente uno que consistente en que estamos ante una empresa privada, y otro que el contrato a diferencia del contemplado en la denominada sentencia "**Diego Porras**" en este caso es de obra o servicio determinado y no de interinidad.

En cuanto a la eficacia horizontal, este tema ha sido resuelto por esta sala y lo ha sido en sentencia dictada en pleno, de fecha 4 de octubre de 2017, recurso de suplicación 1503/2017 y en los siguientes términos: " 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 proporcionalmente 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 es 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 una contrata 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, C-555/07, 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, C-314/08 ó 22 de junio de 2010, Melki y Abdeli, C-188/10 y C-189/10. 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".

Esta sala no encuentra motivo para alterar dicho criterio y debe mantener la interpretación que viene a coincidir con la sentencia de instancia en el sentido de que se produce una eficacia directa incluso para empresas privadas por aplicación del principio de aplicación directa de igualdad de trato.

En cuanto al segundo tema esta Sala ya ha tenido ocasión de pronunciarse sobre sobre contratos distintos al de interinidad como puede ser el de relevo y lo ha hecho en los siguientes términos:" Sentado lo anterior, y en cuanto al fondo, la cuestión pasa por determinar si la válida finalización de un contrato de relevo determina el derecho a una indemnización económica conforme ocurre para los de obra y servicio y los eventuales y en



su caso de qué cuantía, si la prevista en el art 49.1.c o la recogida en el art 53 ET para el despido objetivo, en tanto su diferente importe puede suponer un ilegítimo supuesto de discriminación entre contratos temporales y contratos fijos o indefinidos.

Y en cuanto a la primera cuestión, la STS de 11 de marzo de 2010 (RJ 2010/1481) vino a reconocer que la finalización de un contrato de relevo entra dentro de los supuestos a los que el art 49.1.c ET reconoce una indemnización, pues se trata de supuesto de resolución por expiración del tiempo convenido y porque no cabe realizar una interpretación extensiva de una norma restrictiva de derechos que sólo excluye de tal supuesto a los contratos formativos y los de interinidad. Así pues, y en principio, la finalización del contrato de relevo determinaría el derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio al amparo del citado precepto legal.

Y respecto a si la doctrina del TJUE contenida en la sentencia De **Diego Porras** debe ser aplicada a todos los contratos temporales (de duración determinada, en terminología de la Directiva 1999/70 ), dando por sentada la eficacia vertical de la Directiva 1999/70 , tal y como ya ha declarado el propio TJUE en anteriores resoluciones ( sentencias de 12 de diciembre de 2.013, Caso Tarratú , y 15 de abril, de 2.008, C-268/06 ) por el carácter incondicional y suficientemente preciso para poder ser invocada por un particular ante los Tribunales nacionales, el contenido de la sentencia es claro y no deja margen de duda: a la primera pregunta proclama que la Cláusula 4 del Acuerdo Marco 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 el empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada* ", de manera que ésta es una asimilación que alcanza a todos los temporales y no únicamente a los supuestos de interinidad (modalidad que se analizaba en el pleito en cuyo seno se planteó la cuestión prejudicial).

A tal conclusión se llega tras conjugar la " *declaración* " o respuesta de la sentencia (si se quiere, su parte dispositiva) con los párrafos 41 y 45 de la misma pues en el primero de ellos razona el TJUE que " *... la diferencia de trato alegada, relativa a la concesión de una indemnización por finalización del contrato de trabajo, sería contraria a la cláusula 4 del Acuerdo marco salvo el supuesto de que las funciones desempeñadas por un trabajador como la recurrente en el litigio principal en el marco de los diferentes contratos de duración determinada no se correspondieran a las de los trabajadores fijos, dado que dicha diferencia de trato estaría vinculada a situaciones diferentes* ". Y en el segundo, que " *... debe entenderse que el concepto de razones objetivas (...) no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquella esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo* ".

En definitiva, al estar referida la respuesta del TJUE a todos los contratos temporales, nos encontramos ante un " *acto claro* " a efectos de excluir la necesidad del planteamiento de nueva cuestión prejudicial debido a la imposibilidad de realizar una " *interpretación conforme* " para supuestos como el que ahora se analiza, es decir, la extinción del contrato temporal (de relevo) válidamente celebrado al venir fijada por la norma nacional [ *artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores* ] una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.

Además, la definición que hace el Acuerdo marco sobre el concepto de " *trabajador temporal* " es clara: " *trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato o de la relación de trabajo 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* ", en cuyo concepto se incardina, claramente, el contrato de relevo celebrado con la trabajadora recurrente, para sustituir la parte de la jornada dejada de realizar por otra trabajadora fija que se jubiló parcialmente y hasta que la misma alcanzara la edad para acceder a la jubilación ordinaria, fijándose como fecha cierta de finalización de la relación de la relevista el día 28 de mayo de 2016.

Por otra parte, en atención a la naturaleza de la actividad desarrollada (limpieza de edificios municipales), pocas dudas le surgen a la Sala de que las labores desempeñadas por la misma son plenamente equiparables al resto de trabajadores fijos que desarrollan su actividad en ese servicio municipal; es más la mejor prueba de ello es, como dijimos, que estaba sustituyendo a una trabajadora fija que se jubiló parcialmente.

En atención a lo razonado y el efecto vinculante de las sentencias del TJUE (primacía de la jurisprudencia comunitaria al resolver cuestiones prejudiciales - art. 234, del Tratado de la CE -, prevalencia del derecho de la UE frente al interno y la obligación que asume el "Juez nacional", de aplicar ese derecho), al no concurrir causa objetiva que justifique el trato desigual a los efectos indemnizatorios en la extinción del contrato de trabajo de la parte aquí recurrente respecto de un trabajador fijo comparable de la misma entidad demandada, la Sala, desestimando la pretensión de declaración de improcedencia del cese de la actora, cuya válida extinción proclamada por la sentencia de instancia es mantenida por la presente resolución, ha no obstante de declarar



su derecho al percibo de una indemnización por finalización de su contrato temporal por importe de 20 días de salario por año de servicio realizado, cuyo importe se cifra en 2.532,123 euros (considerando un salario diario de 38,02 euros y que la prestación de servicios tuvo una duración del 20-2-13 al 28-5-16, lo que supone 3,33 años), de la que se habrá de descontar la abonada (750,59 euros) por el Ayuntamiento demandado".

No encuentra esta Sala a la vista del tenor de la sentencia de referencia motivos para hacer distinto trato a los contratos de relevo o a los contratos de obra o servicio pues la argumentación del TJUE pues el concepto de trabajador temporal que usa dicha sentencia en concordancia con el acuerdo marco comprende los contratos que se extinguen por la realización de la obra. Procede pues desestimar el recurso.

Por lo expuesto y

**EN NO MBRE DEL REY**

### FALLAMOS

Que debemos **DESESTIMAR Y DESESTIMAMOS** el Recurso de Suplicación interpuesto por RENAULT ESPAÑA, S.A contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Valladolid de fecha, 1 de septiembre de 2017 (Autos nº 45/17), dictada a virtud de demanda promovida por D. Florian contra precitada recurrente; sobre CANTIDAD; y, en consecuencia debemos confirmar y confirmamos el fallo de instancia con expresa condena en costas a la recurrente que abonará 500 euros en concepto de honorarios de letrado del recurrido-impugnante. Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir y dese a las garantías el destino legal.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de éste Tribunal Superior de Justicia en su sede de ésta 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 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 .

El recurrente que no disfrute del beneficio de justicia gratuita consignará como depósito la cantidad de **600,00 euros** en la cuenta número **2031 0000 66 1985-2017** abierta a nombre de la Sección 2 de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del BANCO SANTANDER, acreditando el ingreso.

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. 230.2.c de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Firme que sea ésta Sentencia, devuélvanse los Autos, junto con la certificación de aquella, al Órgano Judicial correspondiente para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.