



Roj: **STSJ AS 4022/2017 - ECLI: ES:TSJAS:2017:4022**

Id Cendoj: **33044340012017102929**

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

Sede: **Oviedo**

Sección: **1**

Fecha: **27/12/2017**

Nº de Recurso: **2549/2017**

Nº de Resolución: **3004/2017**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **JOSE LUIS NIÑO ROMERO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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

**OVIEDO**

**SENTENCIA: 03004/2017**

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

**C/ SAN JUAN Nº 10**

**Tfno: 985 22 81 82**

**Fax: 985 20 06 59**

**NIG: 33044 44 4 2017 0001165**

**RSU RECURSO SUPPLICACION 0002549 /2017**

Procedimiento origen: PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000198/2017

Sobre: RECLAMACION CANTIDAD

**RECURRENTE/S D/ña SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS SAE**

**ABOGADO/A: ABOGADO DEL ESTADO**

**PROCURADOR: GRADUADO/A SOCIAL:**

**RECURRIDO/S D/ña: Sagrario**

**ABOGADO/A: JOSE MANUEL GONZALEZ CARRILLO**

**PROCURADOR: GRADUADO/A SOCIAL:**

**Sentencia nº 3004/2017**

En OVIEDO, a veintisiete de diciembre de dos mil diecisiete.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la SALA SOCIAL del T.S.J.ASTURIAS, formada por los lltmos. Sres. D. FRANCISCO JOSE DE PRADO FERNANDEZ, Presidente, D<sup>a</sup>. PALOMA GUTIERREZ CAMPOS, D<sup>a</sup>. MARIA PAZ FERNANDEZ FERNANDEZ y D. JOSÉ LUIS NIÑO ROMERO, Magistrados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

**EN NOMBRE DE S.M. EL REY**

**Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE**

**EL PUEBLO ESPAÑOL**

ha dictado la siguiente

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



En el RECURSO SUPPLICACION 0002549/2017, formalizado por el ABOGADO DEL ESTADO, en nombre y representación de la SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS, SAE, contra la sentencia número 430/2017 dictada por JDO. DE LO SOCIAL N. 3 de OVIEDO en el procedimiento ORDINARIO 0000198/2017, seguido a instancia de Sagrario frente a la SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS SAE, siendo Magistrado-Ponente el **Ilmo Sr D. JOSÉ LUIS NIÑO ROMERO**.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO:** Sagrario presentó demanda contra la SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS SAE, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 430/2017, de fecha doce de julio de dos mil diecisiete .

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

1º) Sagrario ( NUM000 ) suscribió con la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A. contrato laboral de interinidad para sustituir desde 1-9-09 a Carlota por causa de "Desempeño Prov. Absentismo", contrato que se extinguiría por la reincorporación del trabajador sustituido, por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del Puesto de Trabajo o por el plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.

Vino desempeñando las funciones de la sustituida en el grupo profesional operativos, área funcional correo, en puesto tipo reparto en la unidad de Cangas del Narcea. Devengaba un salario regulador de 51,14 € día excluida "indemnización por aportación de vehículo".

2º) El 16-11-16 se le preavisa el cese con efectos al 1-12-16 conforme al art. 49. b) E.T . y cláusula 7ª del contrato de trabajo suscrito al amparo del art. 4º del RD 2720/1998, de 18 de diciembre , concretamente por incorporación del trabajador al que sustituía. Al cese no se le liquidó indemnización alguna por fin de contrato.

3º) La trabajadora sustituida había accedido al PT reservado el 1-10-06 por concurso de traslados. Tenía condición de trabajadora fija desde 28.1.1987.

4º) Fue contratada la demandante desde bolsa de empleo temporal; no habiendo superado pruebas para el acceso a la condición de personal laboral fijo en el marco de proceso de consolidación de empleo temporal en la SA Estatal Correos y Telégrafos, pertenecientes a la categoría-grupo profesional IV (operativos) de convocatoria 30-12- 2015.

En la actualidad no está disponible en la bolsa de empleo temporal de 5.12.16 a 4.12.17 por "cuidado de familiares".

5º) La demanda se presentó el 17.3.17 luego de concluir celebrado con el resultado "sin avenencia" el preceptivo acto conciliatorio previo en data 15.3.17, interesado que había sido el 3.3.17.

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

Que *estimando en parte* la demanda formulada por doña Sagrario contra la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., debó condenar y CONDE **NO** a la demandada a abonar a la demandante la suma de 7415,30 € por el concepto postulado, sin otros intereses que los de mora procesal del art. 576 LECivil .

**CUARTO:** Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS SAE formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

**QUINTO:** Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en fecha 6 de octubre de 2017.

**SEXTO:** Admitido a trámite el recurso se señaló el día 23 de noviembre de 2017 para los actos de votación y fallo.

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

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** El Juzgado de lo Social número 3 de Oviedo conoció de la demanda promovida por doña Sagrario , pretendiendo el reconocimiento de la cantidad de 8.176,74 euros en concepto de indemnización por extinción de contrato de trabajo de interinidad para sustituir a trabajador con reserva del puesto de trabajo. Con fecha 12 de julio de 2017 se dictó sentencia estimatoria parcial condenando a la entidad demandada a abonar a la



actora la cantidad de 7.415,30 euros en concepto de indemnización por extinción de contrato de trabajo de interinidad.

La sociedad pública demandada, Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A., interpuso recurso de suplicación que, en el trámite correspondiente, fue impugnado por la trabajadora demandante.

**SEGUNDO.-** En el primer motivo del recurso, formalizado por el cauce del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, denuncia la infracción del artículo 9.3 de la Constitución y, por analogía, del artículo 160.5 de la LRJS, así como de la doctrina de la autoridad de cosa interpretada por las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). En base a ello interesa primeramente la suspensión del procedimiento hasta que por el TJUE se resuelvan las cuestiones prejudiciales planteadas por la Sala de lo Social del TSJ de Galicia por Auto de 2 de noviembre de 2016, y por el Juzgado de lo Social de Madrid por Auto de 21 de diciembre de 2016.

Entiende la recurrente que el planteamiento de las citadas cuestiones prejudiciales, así como las conclusiones del Grupo de Expertos designados por el Gobierno a raíz de la doctrina del TJUE en relación con el personal temporal y la indemnización por extinción del contrato de trabajo, unas declaraciones periodísticas del presidente del TJUE, las futuras resoluciones del TJUE y de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo pone de relieve un escenario de manifiesta incertidumbre que solo puede resolverse con la suspensión de estos autos, y siempre partiendo de la vinculación de este Tribunal a las anunciadas respuestas judiciales. En ese mismo orden de cosas, señala que es un supuesto parangonable a la prevista para los procesos individuales y en relación a los conflictos colectivos.

La suspensión solicitada carece de amparo legal y por ello ha de ser rechazada. La trabajadora demandante promovió demanda en reclamación de cantidad por los trámites del procedimiento ordinario, no discutido por la demandada, y de acuerdo con el artículo 102 de la LRJS se dio al procedimiento la tramitación conforme a esa modalidad procesal expresada en la demanda. Dado que el procedimiento ordinario se rige por los artículos 80 a 100 de la LRJS, no cabe la aplicación de lo dispuesto en el artículo 160.5 LRJS invocado por la recurrente, precepto referido al proceso de conflicto colectivo que no es del caso. El hecho de que otros órganos jurisdiccionales estén planteando cuestiones prejudiciales ante el TJUE en relación con la situación de los trabajadores temporales no justifica sin más la suspensión del procedimiento, pues ello obligaría a acordarla en un sinnúmero de procedimientos lo que no está previsto legalmente. Añadir que la resolución del TJUE en respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas no produce efectos de cosa juzgada en el presente proceso por lo que, aún accediéndose a la suspensión, no determinaría su aplicación al presente caso, dando lugar la postura de la recurrente a una indeseable demora en la solución del conflicto jurídico que se ha planteado en este procedimiento, incompatible con la tutela judicial demandada por la trabajadora actora.

**TERCERO.-** Por la misma vía del artículo 193 c) de la LRJS se denuncia la incorrecta aplicación por efecto directo horizontal del principio de no discriminación, señalando que la Directiva comunitaria 1999/70 no puede tener efecto directo al ser Correos una sociedad mercantil estatal que se rige por el ordenamiento jurídico privado ( STS de 6 de julio de 2016 ), citando en apoyo de su argumentación una sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Valladolid de fecha 17 de abril de 2017, así como la sentencia del TSJ de Andalucía, Málaga, de fecha 16 de noviembre de 2016 con cita igualmente de aquella sentencia del Tribunal Supremo así como la STC 8/2015.

La parte recurrente centra toda su argumentación en la Directiva 1999/70 y la jurisprudencia que la interpreta, destacando la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (caso De **Diego Porras**), si bien debe precisarse que la sentencia de instancia estima la demanda basándose fundamentalmente en la doctrina contenida en la reciente STS de 28 de marzo de 2017, que determina una indemnización de 20 días de salario por año de servicio para un indefinido no fijo por cobertura reglamentaria de la plaza. Nada se dice al respecto en el recurso por lo que han de mantenerse en esta alzada las conclusiones alcanzadas en la instancia sobre este particular.

**CUARTO.-** Por otra parte la cuestión planteada ya ha sido resuelta por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, sentencia de 6 de junio de 2017, recurso 1109/2017, y cuya solución ha de ser la misma al tratarse de supuestos idénticos. Se expone en la citada sentencia lo siguiente:

*"Parte de que es una sociedad mercantil estatal sometida al régimen jurídico privado, de tal manera que está excluido el efecto directo vertical en la relación con sus trabajadores. En ese mismo sentido nos recuerda que las Directivas solo pueden tener el efecto que acabamos de mencionar frente al Estado, cuando sus términos son incondicionales y precisos, lo que no sucede en el caso del principio de no discriminación entre trabajadores fijos y temporales previsto en la cláusula 4, del Acuerdo Marco. Habida cuenta, sigue diciendo, que la propia cláusula obliga a regular las disposiciones necesarias para aplicarla, a los Estados miembros.*



Para subrayar la imposible aplicación vertical de las Directivas a sus relaciones laborales, nos recuerda la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 6-7- 2016, rec. 229/2015 , que a su juicio niega el carácter de Administración Pública a las sociedades mercantiles estatales, cual es Correos. Dicha resolución para afianzar su tesis incide a su vez en la sentencia del Tribunal Constitucional de 8/2015 , cuando establece que:

"También dentro del sector público empresarial están las «sociedades mercantiles estatales» a que se refiere el art. 2.1.e) LGP.

Estas sociedades, «aunque forman parte del sector público empresarial estatal [ art. 3.2 b)LGP], no son Administraciones públicas [ art.2.2 de la Ley 30/1992 ], de manera que "se regirán íntegramente, cualquiera que sea su forma jurídica, por el ordenamiento jurídico privado, salvo en las materias en que les sea de aplicación la normativa presupuestaria, contable, patrimonial, de control financiero y de contratación"» [ DA 12 LOFAGE y art. 166 Ley 33/2003, de 3/Noviembre ]".

Asumiremos esa tesis de partida a efectos meramente dialécticos y con el fin de evitar un debate que entendemos que sería innecesario por lo que luego expondremos en el supuesto que nos ocupa.

Destacar en ese sentido y solo brevemente, que cuando se discute del efecto vertical u horizontal de las Directivas, normalmente se utiliza un concepto muy amplio y omnicompreensivo para asumir dicha verticalidad, cual es el de "Estado miembro". De tal manera que al afirmar la validez de la invocación de una Directiva contra el "Estado " por parte del justiciable: "lo pueden hacer cualquiera que sea la calidad en que éste actúe, ya como empresario, ya como entidad pública. En uno y otro caso es conveniente, en efecto, evitar que el Estado pueda sacar ventajas de haber ignorado el Derecho comunitario" STJUE 26-2-1986, C-152/84 -. Es decir, aunque una Administración Pública está incluida en el "Estado" de que se trate, este último concepto es más amplio por lo cual no existe una identificación automática y excluyente.

Visto lo cual dentro del primero de esos conceptos podrían estar incluidas las sociedades mercantiles estatales, teniendo en cuenta de que son propiedad del "Estado", y de ahí que se le aplique directamente normativa propia del mismo en múltiples materias, y que asimismo esté actuando como empresario. En ese mismo orden de cosas, también nos resultaría un tanto chocante calificar de mero "particular" a la recurrente desde la perspectiva que ahora nos ocupa, vistas sus específicas características.

Cuarto.- Como ya anunciábamos entendemos que es innecesario, puesto que aunque asumamos que se trata de un litigio entre particulares, la conclusión a la que hemos llegado en nuestra sentencia de 18-10-2016, rec. 1872/2016 , seguida de otras posteriores -15 y 22 de noviembre de 2016 , recs. 1990 y 1991/2016 -, es que los hoy actores tienen derecho a la indemnización por fin de contrato que propugnan en demanda, con la consecuente desestimación del motivo en curso.

A tal efecto argumentábamos y en orden a la aplicabilidad de la Directiva 1999/70/CE, puesta en relación con la sentencia del TJUE de 14-9-2016, asunto C-596/2014 y todas las que allí se relacionan, que en este tipo de supuestos: "el elemento fundamental es la discriminación constatada por el TJUE entre trabajadores fijos y a su vez frente a los que tienen un contrato de duración determinada -parágrafos 35 a 37, de la sentencia-, y tal como ya apuntábamos en nuestro sexto fundamento de derecho. Por tanto, no se puede aplicar en estos supuestos una norma interna que merezca ese calificativo tan negativo -TJUE 12-12-2002, C-422/00 ; 22-11-2005, C-154/04 ; 19-1-2010, C-555/07 -.

Enlazando con esta última resolución queremos hacer hincapié en el art. 21.1, de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, al establecer que: "Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual". Precepto que es directamente aplicable en un litigio entre particulares, como el actualmente en curso, con todas sus consecuencias, y siempre sin olvidar la expresa referencia que incorpora el num. 1, de la Clausula 4, del Acuerdo Marco, en materia laboral. Así entendemos que lo ha venido a ratificar no solo la resolución de 14-9-2016, sino con anterioridad las ya mencionada, así como la de 19-4-2016, C- 441/14 , al reconocer que el citado es

"un principio general del Derecho de la Unión".

Un último apunte, es cierto que el TSJ Andalucía-Málaga se muestra contrario a esa aplicabilidad entre "particulares". Sin embargo, también reconoce que los trabajadores allí demandantes tienen derecho a reclamar al Estado por vía indemnizatoria de daños y perjuicios y ante la insuficiente trasposición de la Directiva de referencia. Es decir, no excluye el cobro final por la terminación de sus contratos."





**QUINTO.-** En el tercer motivo del recurso, con igual amparo procesal del apartado c) del artículo 193 LRJS, se denuncia la infracción de la cláusula 4 del Acuerdo Marco de la Directiva 1999/70 y su transposición al ordenamiento español a través de la Ley 012/2001, con igual vulneración del artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el principio de no discriminación y la STJUE de 14 de septiembre de 2016.

Indica que la normativa española no vulnera el principio comunitario de no discriminación, ya que no hay situaciones iguales en las que se trate de forma diferente e injustificada a trabajadores interinos y fijos comparables; a tal efecto destaca la interpretación a dar de la mentada Cláusula; que la normativa española no impone diferencia de trato entre fijos y temporales cuando la extinción contractual se produce por la misma causa. Asimismo, que dicha Cláusula no se aplica entre los trabajadores con un contrato de duración determinada y aquellos con un contrato de duración indefinida no comparables o si concurren razones objetivas de trato diferente.

Sobre este particular indica la citada STSJ País Vasco que *"no cabe confundir de manera interesada las consecuencias jurídicas y económicas de que tal contrato se declarara en fraude de ley, o se estimara la improcedencia de su cese por otra causa, porque en ese caso la indemnización se regiría por lo dispuesto en el art. 56.1, del ET, o sea habría que fijar 33 días por año de servicio, cuando aquí la discusión versa sobre los 20 días e igualmente por año de servicio"*.

*Como también que: "el punto de partida, suscripción de un contrato de trabajo de duración incierta, y a su vez el de terminación, una decisión de la empleadora basada en que ya no existe causa suficiente para su mantenimiento, son idénticos en ambos casos. Queremos hacer hincapié en este último aspecto pues a nuestro juicio es un elemento sustancial en la teoría que arbitra la sentencia del TJUE tantas veces mencionada. Es decir, tanto en el supuesto del trabajador fijo de plantilla como en el del que suscribe un contrato de duración determinada, cuando la empresa decide extinguir unilateralmente la relación laboral por concurrir una causa legalmente justificada, y por ende también por motivos ajenos a la voluntad del trabajador, se produce una identidad en la objetivación de la causa. A tal efecto si tomamos como referencia legislativa los arts. 51.1 y 52.c), del ET, podríamos decir que la terminación del contrato de obra/servicio determinado es asimilable a la que se conoce como causa "productiva" ¿"cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado", recordemos-".*

*Al igual que: "la resolución europea explica que el problema de distinción indemnizatoria no se da entre temporales, es decir entre por ejemplo los interinos frente a los contratados por obra ¿ninguna indemnización frente a 12 días-, sino entre los trabajadores insertos en un concepto más global, cual es el los contratos de duración determinada, frente a los fijos -parágrafo 38, de la sentencia-".*

**SEXTO.-** La referencia a la no discriminación hace necesario traer a colación la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea que 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. La diferencia que hace la Carta de Derechos Fundamentales, expone el TSJ de Castilla y León en sentencia de 4 de octubre de 2017, 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 TC/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, sigue diciendo el TSJ de Castilla y León, 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 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, 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 (LA LEY 217543/2010) 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". Es por lo expuesto que el recurso ha de ser desestimado y confirmada la resolución recurrida.

**SÉPTIMO.-** El rechazo de la Suplicación conlleva la condena al pago de las costas causadas en la presente instancia, incluidos los honorarios del Letrado de la parte actora y que debemos cifrar en 800 euros, atendiendo a la complejidad del asunto y al trabajo desarrollado, de acuerdo con lo establecido en el art. 235.1, de la LRJS, con la consiguiente pérdida de las cantidades consignadas y depósitos constituidos, de conformidad con la misma LRJS.

**VISTOS** los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

**FALLAMOS**



Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS, SAE contra la sentencia del Juzgado de lo Social nºTres de Oviedo, dictada en los autos seguidos a instancia de Sagrario contra la Entidad recurrente, sobre Cantidad, y en consecuencia confirmamos la resolución impugnada.

*Medios de impugnación*

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito suscrito por letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de los diez días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la misma en los términos de los artículos 221, 230.3 de la LRJS, y con los **apercibimientos** contenidos en esto y en los artículos 230.4, 5 y 6 misma ley.

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

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