



Roj: **ATSJ M 326/2014 - ECLI:ES:TSJM:2014:326A**

Id Cendoj: **28079340032014200001**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **3**

Fecha: **09/12/2014**

Nº de Recurso: **246/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA VIRGINIA GARCIA ALARCON**

Tipo de Resolución: **Auto**

Resoluciones del caso: **ATSJ M 326/2014,**
PTJUE 174/2016,
STSJ M 8982/2016,
ATS 10006/2017,
PTJUE 320/2018,
STS 945/2019

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 03 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 - 28010

Teléfono: 914931930

Fax: 914931958

34007980

NIG: 28.079.00.4-2012/0024495

Procedimiento Recurso de Suplicación 246/2014 Secc. 3

ORIGEN: Juzgado de lo Social nº 01 de Madrid Despidos / Ceses en general 1383/2012

Materia: Despido

RECURRENTE; D./Dña. Mercedes

RECURRIDO: MINISTERIO DE DEFENSA

Ilmos/as. Sres/as.

D. JOSÉ RAMÓN FERNÁNDEZ OTERO

Dña. M. VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN

Dña. CONCEPCIÓN E. MORALES VALLEZ

En Madrid, a nueve de diciembre de dos mil catorce, habiendo visto las presentes actuaciones esta Sección 3ª de la Sala de lo Social de éste Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los/as Ilmos/as. Sr/as. citados al margen de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución española ,

EN NOMBRE DE SM. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado el siguiente



AUTO

En el Recurso de Suplicación número 246/2014 formalizado por el letrado DON JOSÉ ANTONIO RELLO OCHAYTA, en nombre y representación de DOÑA Mercedes , contra la sentencia de fecha 10 de septiembre de 2013, dictada por el Juzgado de lo Social nº Uno de los de Madrid en sus autos número 1383/2012, seguidos a instancia de la ahora recurrente frente al MINISTERIO DE DEFENSA, en reclamación por despido, siendo Magistrada-Ponente la Ilma. Sra. Dña. M. VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configurados las respectivos posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

"PRIMERO. Las partes han estado vinculadas a través de los contratos expuestos en los hechos 2 a 7 de la demanda, expresamente admitidos por la parte actora, que se tienen por reproducidos en orden a la determinación de las circunstancias de esos contratos, que obran en autos y se tienen igualmente por reproducidos. Data el último de 17.08.05 y estaba destinado a la sustitución con carácter interino de la trabajadora Sofía , en situación de liberada sindical.

SEGUNDO.- A la fecha de la última extinción contractual, la actora tenía la categoría profesional de Oficial de Actividades Técnicas, y Profesionales, percibía un salario mensual bruto, con prorrateo de pagas extraordinarias, de 1.306,26 euros, y prestaba servicios en la Dirección General de Armamento y Material, Unidad de Apoyo.

TERCERO.- La actora no ha ostentado representación legal o sindical de los trabajadores.

CUARTO. La actora ha prestado servicios como secretaria en distintas subdirecciones. En el último contrato, la actora prestó servicios inicialmente en el Registro del órgano de Dirección y a partir de 19.09.07 fue secretaria particular del Subdirector General de Planificación y Programas.

QUINTO.- En el último contrato, consta la categoría profesional de Oficial de Mantenimiento y Oficios, categoría a extinguir que pasó a ser la de Oficial de Actividades Técnicas y Profesionales por resolución de 16.11.06.

SEXTO.- El 13.09.12, le fue notificado a la actora oficio en que se le cita para el 28 de septiembre a efectos de formalizar la documentación relativa a la extinción del contrato, por reincorporación de la persona sustituida, Sofía , al puesto de trabajo NUM000 .

SÉPTIMO.- Sofía permaneció en situación de dispensa de obligaciones laborales vinculada a su condición sindical hasta el día 30.09.12, en que quedó revocada por resolución de 05.09.12 en aplicación de lo dispuesto en el RD Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, con afectos de 01.10.12, en se reincorporó en el Órgano de Dirección de la Dirección de Armamento y Material.

OCTAVO.- Mediante comunicación escrita, que obra en autos (doc. 1 de los adjuntos a la demanda) y se tiene por reproducida, fechada el día 13.09.12 y firmada por el Jefe de Establecimiento, que fue notificada a la actora el 28.09.12, la parte demandada puso en su conocimiento la extinción de su contrato de trabajo con efectos de 30.09.12. Consta notificación posterior (doc. 2 de los adjuntos a la demanda) del mismo contenido y fecha pero con el añadido de que va también firmada por el Jefe de la Oficina Delegada a efectos del Registro Central de Personal, sin que sea legible el mes en que se produjo la notificación.

NOVENO.- En el último contrato la actora estuvo adscrita al puesto de trabajo NUM000 , perteneciente a Sofía (docs. 3, 14, 16 y 17 de la demandada).

DÉCIMO.- Se tiene por reproducido el documento 18 de los adjuntos a la demanda.

UNDÉCIMO.- La parte actora presentó reclamación previa a la vía jurisdiccional el día 18.10.12."

TERCERO: En dicha sentencia recurrida en suplicación so emitió el siguiente fallo:



"Que, desestimando la demanda interpuesta por Mercedes , absuelvo de sus pretensiones al Ministerio de Defensa."

OBJETO DEL LITIGIO

1.- Términos del debate en el recurso de suplicación

La recurrente ha visto extinguido su contrato de trabajo de interinidad por la incorporación a su puesto de la trabajadora a la que sustituía por tener reserva del mismo mientras permanecía como liberada sindical.

Pretende dicha recurrente que su contrato es indefinido por infracción del artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores , manifestando que celebró con el Ministerio diferentes y sucesivos contratos de interinidad y el último era, presuntamente, para sustituir a dicha trabajadora, cuya categoría es de oficial de actividades técnicas y oficios y estando destinada en el Órgano de dirección de la dirección General de Armamento y Material, si bien ha desempeñado el puesto de trabajo de secretaria dirección, por lo que considera que fue contratada en fraude de ley convirtiéndose su relación laboral en indefinida y el despido improcedente. Además estima que se ha infringido la doctrina jurisprudencial que regula la unidad del vínculo, señalando el Abogado del Estado en su escrito de impugnación que entre el penúltimo y el último contrato para sustituir a la citada liberada sindical, medio un periodo de casi un año, lo que ha quedado probado, por lo que únicamente podría tenerse en consideración el último de fecha 17 de agosto de 2005.

De los hechos probados resulta que la actora suscribió con el Ministerio de Defensa en la fecha que se cita en el párrafo anterior, un contrato de interinidad para prestar sus servicios en el Órgano de dirección de la Dirección General de Armamento y Material, con categoría laboral y especialidad de oficial mantenimiento y oficios, categoría a extinguir que pasó a ser la de oficial de actividades técnicas y profesionales por resolución de 16.11.06, en sustitución de Dña. Sofía , en situación de liberada sindical, órgano de dirección en el que la actora ha prestado sus servicios, primero en el registro y a partir de 2007 como secretaria particular del subdirector general de Planificación y Programas, perteneciente a dicha dirección general, siempre ostentando la misma categoría.

Ha quedado igualmente acreditado que la Sra. Sofía se ha reincorporado con fecha 1.10.2012 en el aludido órgano de dirección, a requerimiento del Ministerio de Defensa, como consecuencia de las medidas de recorte del número de liberados sindicales, motivo por el que se procede a extinguir el contrato de interinidad de la actora.

2.- Alegaciones previas al planteamiento de la cuestión.

Por providencia de fecha de octubre de 2014, se da audiencia a las partes y al Ministerio Fiscal, para que aleguen lo que a su derecho convenga respecto de la posible vulneración por el artículo 49.1.C) del Estatuto de los Trabajadores , 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 habiendo evacuado el trámite el recurrente con fecha 4 de noviembre de 2014, alegando que la directiva ha de ser aplicable cuando la empleadora es la Administración, y el ABOGADO DEL ESTADO por escrito presentado el 6 de noviembre de 2014, considerando que no es aplicable la directiva a los contratos de interinidad, no habiéndose efectuado manifestación alguna por el MINISTERIO FISCAL.

NORMATIVA COMUNITARIA APLICABLE

1.- 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 que, en lo que aquí concierne, establece:

consideración (14):

Las partes contratantes expresaron el deseo de celebrar un Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada que establezca los principios generales y las condiciones mínimas para los contratos de trabajo de duración determinada y las relaciones laborales de este tipo; han manifestado su deseo de mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando la aplicación del principio de no discriminación, y su voluntad de establecer un marco para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo;

el preámbulo del Anexo del ACUERDO MARCO DE LA CES, LA UNICE Y EL CEEP que la Directiva aplica sería la que el mismo

Ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación,



y con el fin de utilizar contratos laborales de duración determinada sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores.

las cláusulas 1, 2, 3 y 4 de este acuerdo

Objeto (cláusula 1)

El objeto del presente Acuerdo marco es:

- a) mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación;
- b) establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

Ámbito de aplicación (cláusula 2)

1. El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.
2. Los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, podrán prever que el presente Acuerdo no se aplique a:
 - a) las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje;
 - b) los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos.

Definiciones (cláusula 3)

A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por

1. "trabajador con contrato de duración determinada": el trabajador con un contrato de trabajo a una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado;
2. "trabajador con contrato de duración indefinida comparable"; un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinido, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña.

En caso de que no exista ningún trabajador fijo comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales.

Principio de no discriminación (cláusula 4)

1. Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.
 2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de prorrata temporis
 3. Las disposiciones para la aplicación de la presente cláusula las definirán los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, según la legislación comunitaria y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.
 4. Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas.
- 2.- La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), en cuanto a la inclusión de las condiciones de despido entre las "condiciones de trabajo";

ARTÍCULO 14. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

1. No se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:



- a) las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción;
- b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica;
- c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el art. 141 del Tratado;

3.- La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, en cuanto a la inclusión de las condiciones de despido entre las "condiciones de trabajo":

ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

- a) Las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción;
- b) El acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje, incluida la experiencia laboral práctica;
- c) Las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;

JURISPRUDENCIA COMUNITARIA APLICABLE

1.- Sentencia Tribunal de Justicia (CE) Sala 8ª, S 13-3-2014, nº C-38/2013, que en lo que aquí interesa y respecto de los conceptos "condiciones de trabajo" y "razones objetivas" contenidos en la cláusula 4.1 del ACUERDO MARCO DE LA CES, LA UNICE Y EL CEEP dice:

20. La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco establece una prohibición, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, de tratar a los trabajadores con contrato de duración determinada de manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

21. Por lo tanto, procede determinar con carácter previo si la duración del preaviso de un contrato de trabajo de duración determinada está comprendida dentro del concepto de "condiciones de trabajo" en el sentido de la referida disposición.

22. A este respecto, procede recordar que, a tenor de la cláusula 1, letra a), del Acuerdo marco, uno de sus objetivos es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación. De igual modo, el párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo marco precisa que éste "ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación".

El decimocuarto considerando de la Directiva 1999/70 indica al efecto que el objetivo del Acuerdo marco consiste, en particular, en mejorar la calidad del trabajo de duración determinada estableciendo condiciones mínimas que garanticen la aplicación del principio de no discriminación (sentencia de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C 444/09 y C 456/09, Rec. p. I 4031, apartado 47).

23. El Acuerdo marco, y en particular su cláusula 4, tiene por objeto la aplicación de dicho principio a los trabajadores con un contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C 307/05, Rea p. I 7109, apartado 37, y Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, antes citada, apartado 48).

24. Habida cuenta de los objetivos que persigue el Acuerdo marco, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (véanse, en este sentido, las sentencias Del Cerro Alonso, antes citada, apartado 38, y de 15 de abril de 2008, Impact, C 268/06, Rec p. I 2483, apartado 114).



25. El Tribunal de Justicia ha declarado que el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en las "condiciones de trabajo" en el sentido de dicha cláusula es precisamente el del empleo, es decir, la relación de trabajo entre un trabajador y su empresario (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C 361/12, apartado 35).

26. A este respecto, el Tribunal de Justicia ya ha considerado que están comprendidos dentro del concepto de "condiciones de trabajo" en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, los trienios (véame, en este sentido, las sentencias, antes citadas, Del Cerro Alonso, apartado 47, y Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, apartados 50 a 58, y el auto de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina, C 273/10, apartados 32 a 34) y la indemnización que un empresario está obligado a pagar a un trabajador debido a la inclusión ilícita de una cláusula de terminación en su contrato de trabajo (sentencia Carratù, antes citada, apartado 38),

27. En el presente asunto, ha de destacarse que la normativa nacional controvertida en el litigio principal tiene por objeto las condiciones de resolución de un contrato de trabajo de duración determinada. Pues bien, una Interpretación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco que excluyese tales condiciones de resolución de la definición del concepto de "condiciones de trabajo" en el sentido de esta disposición equivaldría a reducir, en detrimento del objetivo de dicha disposición, el ámbito de aplicación de la protección concedida a los trabajadores temporales contra las discriminaciones.

28. Además, ha de señalarse que el concepto de "condiciones de trabajo" figura asimismo tanto en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303, p, 16), como en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204, p, 23). Pues bien, hay que observar que, a tenor del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78 y del artículo 14, apartado 1, letra c), de la Directiva 2006/54, las condiciones de trabajo, incluyen, particularmente, las de despido. Por lo que respecta al Acuerdo marco, por analogía, el alcance del concepto de "condiciones de trabajo", en el sentido de su cláusula 4, apartado 1, es similar.

29. Habida cuenta de dichos elementos, ha de considerarse que el plazo de preaviso para la resolución de los contratos de trabajo de duración determinada está incluido en el concepto de "condiciones de trabajo" en el sentido de la referida cláusula 4, apartado 1.

30. En lo que respecta a la aplicación de la referida cláusula 4, apartado 1, procede examinar, en primer lugar, si es comparable, en el litigio principal, la situación de los trabajadores con contrato de duración determinada y la de los trabajadores fijos.

34. En este supuesto, procede señalar que la duración del período de preaviso anterior a la resolución del contrato de trabajo de la demandante en el litigio principal, fijado sin tener en cuenta la antigüedad de ésta, fue de dos semanas, mientras que si la Sra. Rosario hubiera trabajado en virtud de un contrato de trabajo por tiempo indefinido, dicha duración, calculada en función de la antigüedad del trabajador, habría sido de un mes, es decir, el doble de la duración del periodo de preaviso que se aplicó a la demandante en el litigio principal. El único elemento por el que podría distinguirse la situación de Doña. Rosario de la de un trabajador fijo parece ser la naturaleza temporal de la relación laboral que la vinculaba a su empleador.

35. De todo lo anterior resulta que la aplicación de plazos de preaviso de duración diferente constituye una diferencia de trato en las condiciones de trabajo.

36. En segundo lugar, por lo que se refiere a la existencia de una posible justificación objetiva en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, el Gobierno polaco alega argumentos relativos a la diferencia en la naturaleza y el objeto entre los contratos de trabajo de duración determinada y los de duración indefinida. En el caso de autos, la diferencia entre ambos tipos de contratos de trabajo reside, según dicho Gobierno, en su duración y en la estabilidad de la relación laboral.

37. Ahora bien, en lo que respecta a la diferente naturaleza de los referidos contratos de trabajo, ha de recordarse que el Tribunal de Justicia ya ha considerado que la mera naturaleza temporal del trabajo no puede constituir una razón objetiva (véase, en este sentido, la sentencia Valenza y otras, antes citada, apartado 52 y jurisprudencia citada).

38. En efecto, una diferencia de trato por lo que se refiere a las condiciones de trabajo entre trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada y trabajadores fijos no puede justificarse por un criterio que se refiere a la duración misma de la relación laboral de manera general y abstracta. Admitir que la mera naturaleza temporal de una relación laboral basta para justificar tal diferencia privarla de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco. En lugar de mejorar la calidad del trabajo de duración determinada y promover la igualdad de trato buscada tanto por la Directiva 1999/70 como por el Acuerdo marco, el recurso a



tal criterio equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada (auto de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C 556/11, apartado 50 y jurisprudencia citada).

39. En cuanto a la alegación del Gobierno polaco según la cual el contrato de trabajo de duración determinada supuestamente favorece la estabilidad de la relación de trabajo, ha de señalarse que dicha estabilidad no puede constituir una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, para legitimar una diferencia de trato como la controvertida en el litigio principal.

40. Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión planteada por el órgano jurisdiccional remitente que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que prevé, para la resolución de los contratos de trabajo de duración determinada de duración superior a seis meses, la posibilidad de aplicar un plazo de preaviso fijo de dos semanas independientemente de la antigüedad del trabajador, mientras que el plazo de preaviso para la resolución de los contratos de trabajo por tiempo indefinido se determina en función de la antigüedad del trabajador y varía entre dos semanas y tres meses, cuando ambas categorías de trabajadores se encuentren en situaciones comparables,"

2.- Sentencia del Tribunal de Justicia (CE) Sala 2ª, 22-12-2010, nº C-444/2009, nº C-456/2009, en cuanto a la aplicación de la Directiva a los contratos y relaciones laborales del sector público, la garantía del principio de no discriminación, la interpretación no restrictiva de la cláusula 4 y el concepto de "razones objetivas"

38. A este respecto, procede recordar que el Tribunal de Justicia ha declarado ya que tanto del tenor literal de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco como del sistema y la finalidad de éstos se deduce, que las disposiciones contenidas en ellos se aplican a los contratos y relaciones laborales de duración determinada celebrados por los órganos de la Administración y demás entidades del sector público (sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C 212/04, Rec p . I 6057, apartados 54 y 57; de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino, C 53/04 , Rec p. I 7213, apartados 40 a 43, y Vassallo, C 180/04, Rec p, I 7251, apartados 32 a 35, y Del Cerro Alonso, antes citada, apartado 25).

39. En efecto, como se desprende de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco, su ámbito de aplicación personal está concebido de manera extensiva, al referirse con carácter general a las "trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro " (véanse las sentencias Adeneler y otros, antes citada, apartado 56; de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C 378/07 a C 380/07, Rec, p . I 3071, apartado 114, y de 24 de junio de 2010 , Sorge, C 98/09 , Rec, p. I 0000, apartado 30).

40. La definición, a efectos del Acuerdo marco del concepto de "trabajador con contrato de duración determinada", formulada en la cláusula 3, apartado 1, de dicho Acuerdo, engloba a todos los trabajadores, sin establecer diferencias en función del carácter público o privado del empleador para el que trabajan (sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 56).

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).

42. En consecuencia, la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco se aplican a todos los trabajadores cuyas prestaciones sean retribuidas en el marco de una relación laboral de duración determinada que los vincule a su empleador (sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, apartado 28).

47. Procede recordar con carácter previo que a tenor de la cláusula 1, letra a), del Acuerdo marco, uno de sus objetivos es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación. De igual modo, el párrafo tercero de la exposición de motivos de este Acuerdo marco precisa que éste "ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación". El decimocuarto considerando de la Directiva 1999/70 precisa al efecto que el objetivo del Acuerdo marco consiste, en particular, en mejorar la calidad del trabajo de duración determinada estableciendo condiciones mínimas que garanticen la aplicación del principio de no discriminación.

48. El Acuerdo marco, y en particular su cláusula 4, tiene por objeto la aplicación de dicho principio a los trabajadores con un contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de



- esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida (sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, apartado 37).
49. Según el Tribunal de Justicia, habida cuenta de los objetivos que persigue el Acuerdo marco, recordados en los dos apartados anteriores, la cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (véanse las sentencias, antes citadas, Del Cerro Alonso, apartado 38, e Impact, apartado 114).
54. En cuanto a si la naturaleza temporal de la relación de servicio de determinados empleados públicos supone, por si sola, una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco, cabe recordar que el Tribunal de Justicia ya ha declarado que debe entenderse que el concepto de razones objetivas que figura en el apartado I de dicha cláusula no permite justificar una deferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquélla esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, apartado 57).
55. El referido concepto requiere que la desigualdad de trato controvertida 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 (véase la sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, apartado 58). 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 (véase, por lo que se refiere a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, la sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, apartados 53 y 58; en relación con el concepto de "razones objetivas" que figura en la cláusula 5, apartado 1, letra a), del mismo Acuerdo marco, véanse la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartados 69 y 70, y el auto de 24 de abril de 2009, Koukou, C 519/08, apartado 45).
56. En cambio, el recurso a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no es conforme a estos requisitos y, por tanto, no puede constituir una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco.
57. En efecto, una diferencia de trato por lo que se refiere a las condiciones de trabajo entre trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada y trabajadores fijos no puede justificarse por un criterio que se refiere a la duración misma de la relación laboral de manera general y abstracta, Admitir que la mera naturaleza temporal de una relación laboral basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco, recordados en los apartados 47 y 48 de la presente sentencia.
- En lugar de mejorar la calidad del trabajo con contrato de duración determinada y promover la igualdad de trato buscada tanto por la Directiva 1999/70 como por el Acuerdo marco, el recurso a tal criterio equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada.
- 3.- La sentencia del Tribunal de Justicia (CE) Sala 2ª, 8-9-2011, nº C-177/2010, respecto al concepto de "razones objetivas"
72. Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, debe entenderse que el concepto de "razones objetivas", en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquélla esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencias, antes citadas, Del Cerro Alonso, apartado 57, y Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, apartado 54, y auto Montoya Medina, antes citado, apartado 40).
73. El referido concepto requiere que la desigualdad de trato observada 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. 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 (véanse, en particular, las sentencias, antes citadas, Del Cerro Alonso, apartados 53 y 58, y Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, apartado 55).



74. La referencia a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no es conforme a estos requisitos y, por tanto, no puede constituir, por sí sola, una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco. En efecto, admitir que la mera naturaleza temporal de una relación de trabajo basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco y equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada (sentencia Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, antes citada, apartados 56 y 57, y auto Montoya Medina, antes citado, apartados 42 y 43)

4.- La sentencia Tribunal de Justicia (CE) Gran Sala, S 15-4-2008, n° C-268/2006, respecto de la interpretación no restrictiva de la cláusula 4 del Acuerdo Marco y del concepto "condiciones de trabajo"

59. La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco impone, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, la prohibición de tratar a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

60. Esta disposición prohíbe de manera general y en términos inequívocos cualquier diferencia de trato no justificada objetivamente respecto a los trabajadores con contratos de duración determinada por lo que se refiere a las condiciones de trabajo. Como ha afirmado Impact, su contenido es lo suficientemente preciso para que pueda ser invocada por un justiciable y aplicada por el juez (véase, por analogía, la sentencia Marshall, antes citada, apartado 52).

106. A este respecto, como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, el Consejo, al adoptar la Directiva 1999/70, que tiene por objeto la aplicación del Acuerdo marco, se basó en el artículo 139 CE, apartado 2, que dispone que la aplicación de los acuerdos celebrados a nivel comunitario se realizará en los ámbitos sujetos al artículo 137 CE (sentencia de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Rec. p. I-7109, apartado 33).

107. Entre estas materias figuran, en el artículo 137 CE, apartado 1, letra b), las "condiciones de trabajo".

108. Es preciso constatar que ni los términos del artículo 137 CE, apartado 1, letra b), ni los de la cláusula 4 del Acuerdo marco permiten por sí solos determinar si las condiciones de trabajo a que se refieren estas dos disposiciones incluyen o no las condiciones relativas a elementos como las retribuciones y las pensiones controvertidas en el procedimiento principal.

109. A este respecto, el hecho, puesto de manifiesto por el Gobierno del Reino Unido, de que determinado número de disposiciones de Derecho comunitario, como el artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40), modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 (DO L 269, p. 15), el artículo 3, apartado I, letra c), de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DO L 180, p. 22), o incluso el artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303, p. 16), mencionen expresamente que el concepto de condiciones de empleo y de trabajo a que se refieren estas disposiciones engloba las retribuciones no permite deducir de la inexistencia de una mención en este sentido en la cláusula 4 del Acuerdo marco que el concepto de condiciones de trabajo a efectos de la aplicación de esta cláusula no se refiera a aspectos económicos como los controvertidos en el procedimiento principal.

110. Puesto que los términos de la cláusula 4 del Acuerdo marco no permiten dirimir la cuestión de interpretación planteada, procede, conforme a una Jurisprudencia reiterada, tener en cuenta su contexto y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forma parte (véanse, en particular, las sentencias de 17 de noviembre de 1983, Merck, 292/82, Rec p. 3781, apartado 12; de 21 de febrero de 1984, St. Nikolaus Brennerel und Likörfabrik, 337/82, Rec p. 1051, apartado 10; de 14 de octubre de 1999, Adidas, C-223/98, Rec p. I-7081, apartado 23, y de 7 de junio de 2007, Britannia Alloys & Chemicals/Comisión, C-76/06 P, Rec p. I-4405, apartado 21).

111. A este respecto, como ya ha indicado el Tribunal de Justicia (sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, apartado 36), del tenor de la cláusula I, letra a), del Acuerdo marco, se desprende que uno de sus objetivos es "mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respecto al principio de no discriminación". De igual modo, el Preámbulo del Acuerdo marco precisa, en su párrafo tercero, que éste "ilustra la voluntad de los Interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación", El considerando decimocuarto de la Directiva 1999/70 precisa, al efecto, que el objetivo del Acuerdo marco



consiste, en particular, en mejorarla calidad del trabajo de duración determinada estableciendo condiciones mínimas que garanticen la aplicación del principio de no discriminación.

112. El Acuerdo marco, en concreto, su cláusula 4, persigue una finalidad que participa de los objetivos fundamentales inscritos en el artículo 136 CE, párrafo primero, así como en el párrafo tercero del Preámbulo del Tratado y en los números 7 y 10, párrafo primero, de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, a la que se remite la citada disposición del Tratado, y que guardan relación con la mejora de la condiciones de vida y de trabajo y con la existencia de una protección social adecuada de los trabajadores, en el presente asunto, de los trabajadores con contratos de duración determinada.

113. Por lo demás, el artículo 136 CE, párrafo primero, que define los objetivos para cuya consecución el Consejo puede aplicar, en las materias a que se refiere el artículo 137 CE y de conformidad con el artículo 139 CE, apartado 2, acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales a nivel comunitario, se remite a la Carta Social Europea, firmada en Turin el 18 de octubre de 1961, que incluye, en la parte I, número 4, el derecho de todos los trabajadores a una "remuneración suficiente que les proporcione a ellos ya sus familias un nivel de vida decoroso", entre los objetivos que se comprometen a alcanzar las partes contratantes, a tenor del artículo 20, que figura en la parte III de dicha Carta.

114. Habida cuenta de estos objetivos, la cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social comunitario que no puede ser interpretado de manera restrictiva (véase la sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, apartado 38).

115. Como han alegado tanto Impact como la Comisión, una Interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo marco que excluyera categóricamente del concepto de "condiciones de trabajo", a los efectos de dicha cláusula, las condiciones económicas, como las relacionadas con la retribución y las pensiones, equivaldría a reducir, haciendo caso omiso del objetivo asignado a dicha cláusula, el ámbito de protección reconocido a los trabajadores afectados frente a las discriminaciones, al introducir una distinción, basada en la naturaleza de las condiciones de trabajo, que los términos empleados en esta cláusula no sugieren en absoluto.

116. Por lo demás, como ha señalado la Abogado General en el punto 161 de sus conclusiones, tal interpretación privaría de sentido a la referencia al principio pro rata temporis contenida en la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo marco, que, por definición, sólo puede aplicarse a prestaciones divisibles, como las que se derivan de las condiciones de trabajo económicas, relativas, por ejemplo, a las retribuciones y a las pensiones.

126. De ello se desprende que la reserva del artículo 137 CE, apartado 5, no impide interpretar la cláusula 4 del Acuerdo marco en el sentido de que impone a los Estados miembros la obligación de garantizar a los trabajadores con contratos de duración determinada la aplicación del principio de no discriminación también en materia de retribuciones. Por consiguiente, esta reserva no puede impedir a trabajadores como los demandantes en el procedimiento principal oponerse, alegando el efecto directo de dicha cláusula 4, apartado 1, a la aplicación en materia de retribuciones de un trato que, sin justificación objetiva alguna, sea menos favorable que el dispensado a este respecto a los trabajadores fijos comparables (en este sentido, véase la sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, apartados 42 y 47).

130. De ello se deduce que, al determinar tanto los elementos constitutivos de la retribución como el nivel de estos elementos, las autoridades nacionales competentes deben aplicar a los trabajadores con contratos de duración determinada el principio de no discriminación como está recogido en la cláusula 4 del Acuerdo marco.

131. Respecto a las pensiones, procede precisar que, conforme a la jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia dictada en el contexto del artículo 119 del Tratado CE y, posteriormente, a partir del 1 de mayo de 1999, en el contexto del artículo 141 CE, artículos relativos al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de retribuciones, están incluidas en el concepto de "retribución", en el sentido del artículo 141 CE, apartado 2, párrafo segundo, las pensiones que dependen de la relación de empleo que vincula al trabajador con el empleador, con exclusión de las que se derivan de un régimen legal a cuya financiación contribuyan los trabajadores, los empleadores y, en su caso, los poderes públicos en una medida que depende menos de tal relación de trabajo que de consideraciones de política social (véanse, en particular, las sentencias de 25 de mayo de 1971, Defrenne, 80/70, Rec p. 445, apartados 7 y 8; de 13 de mayo de 1986, Bilka, 170/84, Rec p. 1607, apartados 16 a 22; de 17 de mayo de 1990, Barber, C-262/88, Rea p. I-1889, apartados 22 a 28, y de 23 de octubre de 2003, Schönheit y Becker, C-4/02 y C-5/02, Rea p. apartados 56 a 64).

132. Habida cuenta de esta jurisprudencia procede declarar que están comprendidas en el concepto de "condiciones de trabajo", en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, las pensiones que dependen de una relación de trabajo entre el trabajador y el empleador, con exclusión de las pensiones legales de seguridad social, que dependen menos de tal relación que de consideraciones de orden social.



5.- La sentencia del Tribunal de Justicia (CE) Sala 2ª, S 13-9-2007, nº C-307/2005, interpreta el concepto de "condiciones de trabajo":

57. (...) debe entenderse que dicho concepto no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquélla esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo.

58. Bien al contrario, el referido concepto requiere que la desigualdad de trato controvertida 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.

59. En consecuencia, procede responder a las cuestiones segunda y tercera planteadas que la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone al establecimiento de una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinado y trabajadores fijos que esté justificada por la mera circunstancia de que esté prevista por una disposición legal o reglamentaria de un Estado miembro o por un convenio colectivo celebrado entre la representación sindical del personal y el empleador.

NORMATIVA NACIONAL APLICABLE

1.-ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 15. DURACIÓN DEL CONTRATO

1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

1) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como Jijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, tos que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido jijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de Ley.



(...)

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de supuesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijo.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a la dispuesto legal o convencionalmente.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado

6. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos. Cuando, corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Artículo 49

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación

(...)

- i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- k) Por despido del trabajador.

1) Por causas objetivas legalmente procedentes

Artículo 52. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS

El contrato podrá extinguirse;

- a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, la ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.
- b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso



dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el art. 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

e) En el caso de contratos por tiempo Indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el art. 51.1 de esta Ley se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.

Articula 53. FORMA Y EFECTOS DE LA EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS

1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades

2.- La Ley 12/2001 de 9 julio 2001 que incorpora al derecho interno la Directiva 1999/70/CE del Consejo, modificando el artículo 49.1 c) del Estatuto de los trabajadores .

3.- Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre» por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

ARTÍCULO 4. CONTRATO DE INTERINIDAD

1. El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.

El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

2. El contrato de interinidad tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa quépase a desempeñar el puesto de aquél.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción Interna.



b) La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.

3. También se regirá por las disposiciones establecidas para el contrato de interinidad el celebrado para sustituir a un trabajador autónomo, a un socio trabajador o a un socio de trabajo de una sociedad cooperativa en el supuesto de riesgo durante el embarazo o en los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente. ARTÍCULO 8, EXTINCIÓN Y DENUNCIA DE LOS CONTRATOS

1. Los contratos de duración determinada se extinguirán, previa denuncia de cualquiera de las partes, por las siguientes causas:

a) El contrato para obra o servicio determinados se extinguirá por la realización de la obra o servicio objeto del contrato.

b) El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá por la expiración del tiempo convenido.

c) El contrato de interinidad se extinguirá cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

1º La reincorporación del trabajador sustituido.

2º El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.

3º La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

4º El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones públicas.

2. Los contratos de duración determinada que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o la de la prórroga expresa del contrato eventual, ejecutada la obra o servicio, o producida la causa de extinción del contrato de interinidad, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

3. Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

JURISPRUDENCIA NACIONAL APLICABLE

1. Sentencia del Tribunal Supremo Sala 4º de 16-9-2014, rec, 1880/2013 respecto de la similitud entre el contrato temporal de interinidad y el contrato indefinido no fijo en el que el trabajador cubre una vacante;

"habida cuenta de la identidad de tratamiento que en orden a la extinción del contrato por amortización de la plaza ha de corresponder a los trabajadores en Interinidad por vacante y a los indefinidos no fijos, conforme evidencian nuestros precedentes (entre otros, SSTS 08/06/11 -rcud 3409/10 -; 27/05/02 -rcud 2591/01 -; 22/07/13 -rcud 1380/12 -; 23/10/13 -rcud 408/13 -; y 25/11/13 -rcud 771/13 -), siquiera en su caso los pronunciamientos de identidad precisamente se hubiesen referido a la extensión de un criterio doctrinal -relativos a la extinción del contrato de trabajo por amortización de la plaza- que se ha superado por la reciente STS SG 24/06/14 (rcud 217/13)."

2.- Sentencias del Tribunal Supremo Sala 4º de 13-1-2014, rec, 430/2013 y 25-11-2013, rec. 771/2013 respecto de la aplicación de la indemnización establecida en el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores a la extinción de los contratos de los trabajadores indefinidos no fijos por cobertura del puesto de trabajo que ocupaban, diferenciándolo a estos efectos de los interinos, sentando la siguiente doctrina:



"1.- La cuestión que se suscita en las presentes actuaciones ya ha sido resuelta por la STS 22/07/13 (rec. 1380/12), dictada por el Pleno de la Sala, a cuyas extensas argumentaciones nos remitimos y que resumimos en los siguientes términos;

a).- La relación laboral "indefinida no fija" -de creación jurisprudencial- queda sometida a una condición resolutoria (provisión de la vacante por los procedimientos legales de cobertura), cuyo cumplimiento extingue el contrato (...)

b).- La doctrina es extensible a los casos en que el puesto desempeñado desaparece por amortización, y ello tanto porque no podrá cumplirse la provisión reglamentaria y habrá desaparecido el presupuesto de la modalidad contractual (la existencia de un puesto de trabajo que se desempeña -en realidad- de forma interina), con lo que nos situamos en los supuestos de los arts. 1117 CC y 49.1.b) ET , cuanto porque existen indudables analogías entre el contrato de interinidad y el "indefinido no fijo", hallándose los trabajadores en idéntica situación (SSTS SG 27/05/02 -rcud 2591/01 - 20/07/07 -rcud 5415/05 -; y 19/02/09 -rcud 425/08 -)

(...)

2.- Aunque en todo caso las precedentes argumentaciones comportan que haya de ratificarse el núcleo de la sentencia recurrida, de todas formas la asimilación a efectos extintivos entre la relación "indefinida no fija" y la interinidad, no parece razonable que puede llevarse al extremo de obstar una Interpretación analógica - art. 4.1 CC - del art. 49.1.c) ET y que no deba reconocerse a aquellos trabajadores la misma indemnización que la prevista para la extinción de los contratos temporales por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio pactados; interpretación que se impone con mayor fuerza si se atiende a la Directiva 1999/70/CE (28/Junio) y a la jurisprudencia que la interpreta (SSTJUE 4/julio/06, Asunto Adeneler ; 7/Septiembre/06, Asunto Marrossu y Sardina ; 7/Septiembre/06, Asunto Vassallo ; y 23/Abril/09 Asunto Angelidaki), y por la que se reitera el principio de "efectividad" en orden a la contratación temporal. Consecuencia a la que ya hemos llegado con anterioridad, matizando así la doctrina mantenida en la referida STS 22/07/13 (rcud 1380/12), con el argumento de que "en los supuestos en que el trabajador impugna un pretendido despido objetivo por alegada nulidad o improcedencia... como demuestra la práctica y es dable deducir de las normas sustantivas y procesales aplicables, no es necesario que se tenga que Instar expresamente en la demanda la pretensión concreta de una específica indemnización, Si la sentencia declara la procedencia del despido, el reconocimiento al demandante del derecho a la indemnización no entregada o a las diferencias -o a la declaración de que el demandante hace suya la indemnización percibida- es una consecuencia legal inherente a la desestimación de las pretensiones de nulidad o de improcedencia» (así, STS 14/10/13 -rcud 68/13 - y otras posteriores). En el caso, la prevista en el art. 49.1.c) ET , teniendo en cuenta la prevención contenida en la DT 13ª ET , conforme a la cual los contratos temporales celebrados hasta el 31/12/11 han de ser indemnizados con 8 días de salario por cada año de servicio (un total de 32, 64 días en el supuesto de que tratamos, por tratarse de vínculo laboral anterior a aquella fecha).

PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN PREJUDICIAL

1º) El contrato de interinidad que unía a las partes cumple con todos los requisitos legalmente exigidos por el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre , por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, sin que apreciemos que concurren circunstancias constitutivas de fraude de ley ni ninguna circunstancia de la que pueda colegirse que ha pasado a ser indefinido.

2º) Se ha producido la causa objetiva consignada válidamente en el contrato que determina su finalización al haberse reincorporado a su puesto de trabajo la persona sustituida con reserva al mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y 8.1.c) 1º del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre , por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, por lo que consideramos que la extinción del contrato es procedente.

3º) La demandante solicita una indemnización por la extinción del contrato, calificándola de improcedente, si bien, conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo antes transcrita si la sentencia declara la procedencia del despido, el reconocimiento al demandante del derecho a la indemnización no entregada o a las diferencias -o a la declaración de que el demandante hace suya la indemnización percibida- es una consecuencia legal inherente a la desestimación de las pretensiones de nulidad o de improcedencia.

4º) El derecho nacional no reconoce ninguna indemnización por la extinción conforme a derecho de un contrato de interinidad.

5º) Si se reconoce por el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores una indemnización para el supuesto de extinción de los restantes contratos temporales, exceptuando el de interinidad y el de formación.



- 6º) Conforme a lo dispuesto en la cláusula 3 del Acuerdo Marco, antes transcrita, la finalización de un contrato temporal viene determinada por condiciones objetivas.
- 7º) La indemnización que el citado artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores reconoce a los trabajadores que cesan en una relación laboral temporal por cumplirse la condición objetiva resolutoria consignada válidamente en el contrato es de doce días de salario por cada año de servicio, inferior por tanto a la de veinte días de salario por año de servicio que el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores reconoce a los trabajadores fijos cuando se extinguen sus contratos por otras causas objetivas.
- 8º) Conforme a la doctrina jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, antes transcrita, el Acuerdo marco, y en particular su cláusula 4, tiene por objeto la aplicación del principio de no discriminación a los trabajadores con un contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida, poniendo de manifiesto de forma reiterada que dicha cláusula no puede tener una interpretación restrictiva incompatible con el objetivo y con el efecto útil del Acuerdo marco
- 9º) Igualmente ha considerado el Tribunal en la jurisprudencia transcrita, que están comprendida dentro del concepto de "condiciones de trabajo" en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco la indemnización que un empresario está obligado a pagar a un trabajador debido a la inclusión lícita de una cláusula de terminación en su contrato de trabajo.
- 10º) Así pues existe una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores con contrato indefinido en cuanto a la indemnización que a unos y otros fija el Estatuto de los Trabajadores por la extinción del contrato como consecuencia de una causa objetiva, siendo inferior cuando la causa da lugar a la finalización del contrato temporal que cuando da lugar a la finalización del contrato indefinido»
- 11º) Tal discriminación carece de justificación por razones objetivas, en el sentido en que se aplica este concepto contenido en la cláusula 4 del Acuerdo Marco por la jurisprudencia citada del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, que considera que no puede interpretarse en el sentido de que pueda justificarse una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquélla esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo, sino que el referido concepto requiere que la desigualdad de trato observada 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, 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, circunstancias que aquí no concurren.
- 12º) Si la diferencia de trato entre las condiciones de trabajo de los trabajadores con contratos de duración determinada y los indefinidos resulta de la menor indemnización que a aquellos corresponde por la extinción de sus contratos según los artículos 49.1.c) y 53 del Estatuto de los Trabajadores, la discriminación es aún mayor cuando se trata de trabajadores interinos a los que la legislación nacional no reconoce ninguna indemnización cuando se produce la causa objetiva que da lugar a la finalización del contrato, aun cuando, como en el caso al que se refiere esta litis, la relación laboral ha durado siete años, existiendo para estos trabajadores interinos no solo una desigualdad de trato respecto de los trabajadores con contrato indefinido sino respecto de los trabajadores con contrato temporal de otra modalidad vulnerándose absolutamente el objetivo y efecto útil de la directiva.
- 13º) Producida idéntica causa objetiva de resolución del contrato en el ámbito del sector público, por la cobertura del puesto de trabajo que ocupaba un trabajador indefinido no fijo por un trabajador fijo, nuestro Tribunal Supremo, en la jurisprudencia antes transcrita, ha considerado aplicable a estos contratos la indemnización establecida en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, poniendo de manifiesto que a estos efectos no son equiparables los contratos indefinidos no fijos y los temporales de interinidad, aunque la causa de extinción sea la misma,
- 14º) No procede la aplicación directa 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, al haber sido traspuesta por el legislador español, en los términos expuestos, estableciendo condiciones de trabajo diferentes para los trabajadores temporales y dentro de éstos aún más perjudiciales para los trabajadores interinos a los que no reconoce ninguna indemnización por la finalización de sus contratos, sin que existan razones objetivas para



esta diferencia de trato respecto de los trabajadores indefinidos, habiendo puesto de manifiesto el Tribunal de Justicia "la obligación del juez nacional de utilizar como referencia el contenido de una directiva cuando interpreta y aplica las normas pertinentes del Derecho interno está limitada por los principios generales del Derecho y no puede servir de base para una Interpretación contra legem del Derecho nacional (véanse la sentencias de 15 da abril de 2008, Impact, C-268/06 , Rec, p, I-2483, apartado 100, y Domínguez, antes citada, apartado 25)."

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

LA SALA ACUERDA

1.- Formular ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea petición de decisión prejudicial respecto a las siguientes cuestiones:

PRIMERA: ¿Ha de entenderse comprendida la indemnización por la finalización del contrato temporal en las condiciones de trabajo a las que se refiere la cláusula 4, apartado 1, del ACUERDO MARCO DE LA CES, LA UNICE Y EL CEEP?

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

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

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

2.- Suspender las presentes actuaciones a la espera de la resolución de la presente petición de decisión prejudicial.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso alguno.

Así por este nuestro auto lo pronunciamos, mandamos y firmamos.