



Roj: **STSJ GAL 3960/2018 - ECLI:ES:TSJGAL:2018:3960**

Id Cendoj: **15030340012018102913**

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

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **26/06/2018**

Nº de Recurso: **4242/2017**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Social**

Ponente: **EMILIO FERNANDEZ DE MATA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIALA CORUÑA

PLAZA DE GALICIA S/N

15071 A CORUÑA

Tfno: 981-184 845/959/939

Fax: 881-881133/981184853

NIG: 32054 44 4 2017 0000301 **SECRETARÍA SRA. FREIRE CORZO**

Equipo/usuario: MP

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0004242 /2017 IP

Procedimiento origen: PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000079 /2017

Sobre: RECLAMACION CANTIDAD

RECURRENTE/S D/ña SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS SA

ABOGADO/A: ABOGADO DEL ESTADO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: Angelina

ABOGADO/A: NATALIA IGLESIAS ORMAECHEA

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

ILMO/A SR/SRA MAGISTRADOS

D/Dª EMILIO FERNANDEZ DE MATA

PILAR YEBRA PIMENTEL VILAR

RAQUEL NAVEIRO SANTOS

En A CORUÑA, a veintiséis de junio de dos mil dieciocho.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

EN NO MBRE DE S.M. EL REY

**Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE****EL PUEBLO ESPAÑOL**

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el RECURSO SUPPLICACION 0004242 /2017, formalizado por el/la D/D^a el ABOGADO DEL ESTADO, en nombre y representación de SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS SA, contra la sentencia dictada por XDO. DO SOCIAL N. 1 de OURENSE en el procedimiento PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000079 /2017, seguidos a instancia de Angelina frente a SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS SA, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo/a Sr/Sra D/D^a EMILIO FERNANDEZ DE MATA.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: D/D^a Angelina presentó demanda contra SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS SA, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia, de fecha veintiocho de abril de dos mil diecisiete

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

PRIMERO.- La actora D^a Angelina vino prestando servicios para la SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS, S.A., desde el 16 de enero de 2006, con la categoría profesional de Agente Titular de Enlace Rural, tipo B y percibiendo un salario de 1.70907 euros incluida prorrata de pagas extras. SEGUNDO.- La actora suscribe los siguientes contratos temporales: -Del 16/01/2006 al 31/01/2006: Contrato Eventual por Circunstancia de la producción para atender "Reestructuración de servicios". - Del 01/02/2006 al 28/02/2006: Contrato Eventual por Circunstancia de la producción para atender "Reestructuración de servicios". -Del 01/03/2006 al 01/03/2006: Contrato Interinidad para sustituir por "Plazo Toma de Posesión" al trabajador D. Santiago . -Del 02/03/2006 al 31/03/2016: Contrato Interinidad para sustituir por "Desempeño Prov. Otro puesto" al trabajador D. Santiago . TERCERO.- El 31 de Marzo de 2016 la Entidad demandada comunicó la extinción de su relación laboral a la trabajadora de la siguiente manera: "COMUNICACIÓN CESE .- De conformidad con lo estipulado en el artículo 49, apartado b) del estatuto de los Trabajadores , así como en la cláusula séptima del contrato de trabajo suscrito entre Vd., y la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. con fecha 01/10/2006 al amparo del artículo 4º del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre , le comunico que dicho contrato quedará extinguido el día 31/03/2016 por finalización de la causa que dio lugar a la sustitución." CUARTO.- La actora presentó demanda en el Decanato6 de febrero de 2017.

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

Que estimando en parte la demanda formulada por D^a Angelina contra la SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS, S.A., debo condenar y condeno a la Sociedad demandada a que abone a la actora una indemnización de 23.10403 euros, más los intereses legales moratorios desde el 9 de enero de 2017.

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por Angelina formalizándolo posteriormente. Tal recurso no 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 esta T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL en fecha 2 de octubre de 2017.

SEXTO: Admitido a trámite el recurso se señaló el día 22 de junio de 2018 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.- La sentencia de instancia estima en parte la demanda formulada y condena a la sociedad demandada a que abone a la actora una indemnización de 11.676,80 euros, más los intereses legales moratorios desde el 9 de enero de 2017.

Frente a este pronunciamiento se alza el Abogado del Estado, en la representación que tiene acreditada de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., que interpone recurso de suplicación, interesando que se acuerde la suspensión del procedimiento hasta que el TJUE resuelva las cuestiones prejudiciales planteadas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia mediante auto de 2 de noviembre de 2016 y por el



Juzgado de lo Social número 33 de Madrid pro auto de 21 de diciembre de 2016 ; y subsidiariamente, se dicte sentencia por la que estimando el recurso, anule y revoque la resolución combatida, acordando desestimar la pretensión formulada por la actora en la instancia.

Debe señalarse, con carácter previo, que la primera cuestión peticionada en el recurso ya se ha dado respuesta por Auto de esta Sala, dictado en fecha veintiuno de febrero de dos mil diecisiete , accediendo a lo solicitado por la parte recurrente, en los mismos términos que se solicita, y que es firme, por lo que ya no es preciso entrar a conocer sobre el primero de los motivos del recurso, destinado fundar la petición de suspensión del recurso.

Igualmente debe señalarse que debe dejarse sin efecto la suspensión en su día acordada, por cuanto, en fecha cinco de junio de dos mil dieciocho se han dictado por el Tribunal de Justicia, en Gran Sala, sendas sentencias en los asuntos C-677/16 y C-574/16 , que son aquellos a cuya resolución se vinculaba la suspensión decidida.

SEGUNDO.- Expuesto lo anterior, la parte, en el segundo de los motivos del recurso, sin instar la modificación del relato fáctico de la sentencia y con amparo procesal en el artículo 193.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , denuncia la infracción del artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en cuanto a la incorrecta aplicación por efecto directo horizontal del principio de no discriminación, por cuanto nos encontramos ante una Sociedad Estatal sometida a las reglas del Derecho Privado y no ante una Administración Pública, es decir, las directivas sólo pueden tener un efecto directo vertical frente al Estado, cuando sus términos son incondicionales y suficientemente precisos, pero nunca horizontal y respecto a particulares.

La denuncia no debe prosperar, por cuanto, como hemos señalado en nuestra sentencia de fecha 30 de noviembre de 2016, dictada en el recurso de suplicación número 3277/2016 , "...es cierto que los órganos judiciales de un país miembro no pueden aplicar en forma directa una Directiva contraviniendo la legislación de cada Estado en pleitos entre particulares, debiendo en todo caso hacer una interpretación de las normas que rijan en el mismo de conformidad con la Directiva o, en su caso, acudir a formular una cuestión prejudicial. Pero, pese a ello, como señalan acertadamente CARLOS PRECIADO y RAFAEL LÓPEZ PARADA, el principio de indisponibilidad sobre la normativa nacional no se aplica en aquellos casos en los que esté en juego la aplicación de un principio general del Derecho de la Unión, al regir aquí el efecto directo horizontal. En este supuesto el órgano judicial está obligado a "garantizar, en el marco de su competencia, la protección jurídica que confiere el Derecho de la Unión a los justiciables y la eficacia plena de éste, dejando si es preciso sin aplicación cualesquiera disposiciones de la normativa nacional contrarias a dicho principio" , siempre que la norma comunitaria sea clara. Y en este caso cabe observar que el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales interdice cualquier discriminación, lo que constituye además un principio del Derecho comunitario desde antiguo. Es cierto que en el referido artículo, tras esa declaración genérica se contemplan una serie de situaciones y colectivos entre las que no se encuentra la temporalidad. Sin embargo, los preceptos de las normas comunitarias fundamentales se interpretan en relación a las Directivas. Y en el presente caso parece evidente que la prohibición de discriminación entre las condiciones contractuales de los trabajadores temporales y los indefinidos que regula el Acuerdo Marco es suficientemente clara y evidente para que opere la prevalencia aplicativa por el juez nacional de la normativa comunitaria al no estar su contenido condicionado, máxime cuando existen pronunciamientos del TJUE previos que la interpretan.

También en un sentido similar se ha expresado el Tribunal Constitucional. Se desprende de la doctrina del mismo que un juez no puede dejar de aplicar una norma española y optar por la otra comunitaria sin plantear cuestión de inconstitucionalidad o prejudicial. Ahora bien, sí puede inaplicar el derecho nacional si existe ya en un supuesto similar un pronunciamiento del TJUE el órgano judicial. Se afirma así en la STC 232/2015, de 5 de noviembre : "este principio de primacía del Derecho de la Unión obligaba a aplicar la cláusula 4.1 de la Directiva 1999/70/CE invocada por el recurrente tal y como había sido interpretada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea para asuntos semejantes (Sentencias asunto del Cerro Alonso de 13 de septiembre de 2007 y asuntos Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres de 22 de diciembre de 2010, antes citadas) y, sobre todo, para un caso idéntico al que la Sala de Madrid debía resolver, como era el asunto Lorenzo Martínez, igualmente mencionado (Auto de 9 de febrero de 2012), con preferencia sobre el Derecho interno incompatible. Una aplicación directa que no precisaba además de una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ya que se trataba de un acto "aclarado" por el propio Tribunal al resolver con anterioridad una cuestión prejudicial "materialmente idéntica" planteada en un "asunto análogo" (Sentencia asunto Cilfit de 6 de octubre de 1982 , apartado 13). Por consiguiente, en ese contexto, la inaplicación de la citada Directiva por la resolución judicial objeto de amparo, sin motivar la oportunidad o conveniencia de plantear una nueva cuestión prejudicial, como igualmente autoriza a hacer la misma Sentencia asunto Cilfit, apartado 15, (i) infringió el citado principio de primacía; (ii) incurrió, por ello, en una "selección irrazonable y arbitraria de una norma aplicada al proceso"; (iii) y, consiguientemente, vulneró, de este modo, el derecho a la tutela judicial efectiva del recurrente (art.



24.1 CE) en los términos ya señalados por la jurisprudencia de este Tribunal (SSTC 145/2012, de 2 de julio , y 290/2006, de 9 de octubre)".

Si estos argumentos no fueran suficientes, se podría interpretar que la Directiva 1999/270 es mecanismo utilizado para registrar y publicar en el DOUE el texto de un acuerdo marco alcanzado entre la Confederación Europea de Sindicatos y las Confederaciones Europeas de Patronales Privadas y Públicas, de forma análoga a lo que ocurre en España con las Resoluciones que reflejan los convenios colectivos y acuerdos marco de distintos ámbitos territoriales, siendo por tanto fuente directa de derecho laboral que contiene norma más favorable y que debe ser aplicada, o, también, que estando el principio de igualdad contenido en la Carta Europea de Derechos Fundamentales, la normativa nacional no puede contravenir una norma de derecho originario de la Unión Europea y si lo hace debe ser inaplicada.

Por ello, consideramos, como ya lo ha hecho la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 18 de octubre de 2016, Recurso de Suplicación 1872/2016 , en un caso análogo de trabajador temporal de una empresa privada, que, los jueces de lo social españoles estamos obligados a aplicar el contenido de dicha sentencia, con prioridad sobre el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores ".

Es por ello que, aplicando la citada fundamentación, el motivo del recurso debe ser desestimado.

TERCERO.- A continuación, en el tercero de los motivos del recurso y con el mismo amparo procesal, denuncia la parte la infracción de la Cláusula 4 del Acuerdo Marco de la Directiva 1999/1970 y su trasposición al Ordenamiento interno a través de la Ley 12/2001, de 9 de julio, con igual vulneración del artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores , el principio de no discriminación y la STJUE de 14 de septiembre de 2016, dictada en el asunto C-596/14 -Ana de Diego **Porras**, argumentando, en síntesis, que la resolución del citado asunto se hizo sobre la base de lo planteado por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su cuestión prejudicial, cual es que se deniega a un trabajador con contrato de interinidad y a la finalización del mismo, cualquier tipo de indemnización, interpretando el TJUE que existía en el derecho español una diferencia de trato en las condiciones de trabajo entre los trabajadores fijos y los trabajadores con contrato de duración determinada, lo que no es correcto, no vulnerando la normativa española el principio comunitario de no discriminación porque no hay situaciones iguales, en las que se trate de forma diferente e injustificada a trabajadores interinos y fijos comparables.

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 14 de septiembre de 2016, (asunto C-596/14 , De Diego **Porras**), tras señalar, en su apartado 7, los conceptos de "trabajador con contrato de duración determinada" y de "trabajador con contrato de duración indefinida comparable", contenidos en la cláusula 3 de la Directiva 1999/70; en su apartado 8, el contenido del Principio de no discriminación de la cláusula 4 de la Directiva; y una cita de los preceptos de la legislación española aplicable, así como de los términos del planteamiento de la cuestión prejudicial por parte de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, se centra en las siguientes consideraciones:

- El objetivo del Acuerdo Marco es la mejora de las situaciones laborales de los contratados temporales. De esta forma, se establecen derechos equiparables con el objeto "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", por lo que no resulta posible efectuar interpretaciones restrictivas (apartados 24 a 27).
- La indemnización por fin de contrato se integra dentro de las "condiciones de trabajo", objeto del juicio de comparación entre trabajadores indefinidos y temporales, al estar vinculada con el "empleo", "es decir, la relación laboral entre un trabajador y su empresario", en tanto que aquélla "se concede al trabajador por razón de la finalización del contrato de trabajo que le vincula a su empresario" (apartados 28 a 32).
- En consecuencia, la legislación española incurre en un trato diferenciado entre trabajadores temporales e indefinidos "en la medida que, a diferencia de los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido, los trabajadores con contrato de interinidad no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato, con independencia de la duración de los servicios prestados" (apartados 33 a 39).
- Sin embargo, no ocurre lo mismo respecto al resto de modalidades contractuales temporales que se apuntan en la cuestión prejudicial (obra o servicio, eventual e indefinidos no fijos), en tanto que el Acuerdo Marco no prevé cláusula antidiscriminatoria entre los diferentes contratos temporales (apartados 36 a 38).

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

El concepto "razones objetivas" que da lugar a la concurrencia de causa justificativa requiere "que la desigualdad de trato apreciada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que



caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Para proseguir: "tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro".

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

Para acabar concluyendo: " 1 La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999 (LCEur 1999, 1692), relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «condiciones de trabajo» incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada.

2 La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70 (LCEur 1999, 1692), debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización."

Como consecuencia de la citada sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, han sido muchas las sentencias dictadas por los Tribunales Españoles, estimando que a los trabajadores vinculados con una empresa con un contrato de interinidad, se les debe abonar, a la finalización del contrato, una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, como ocurre con la sentencia recurrida en el presente procedimiento.

Sin embargo, la cuestión debatida ha sido objeto de tratamiento nuevamente en sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en Gran Sala, en fecha 5 de junio de 2018, asunto C-677/16 - Caso **Montero** Mateos contra Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid, modificando el criterio anterior.

Así, tras citar el marco jurídico, tanto del Derecho de la Unión como del Derecho Español, en los apartados 3 a 17, fija el litigio principal y el contenido de la cuestión prejudicial, en los apartados 18 a 37, para, a continuación, realizar la argumentación correspondiente, a los efectos de dar respuesta a la cuestión prejudicial planteada, señalando, en el apartado 43, que dado que el contrato de trabajo de la Sra. M. M. preveía que este finalizaría cuando adviniera un acontecimiento determinado, a saber, la adjudicación con carácter definitivo a un tercero, tras un proceso selectivo, del puesto que ella ocupaba temporalmente, debe considerarse que la Sra. M. M. tiene la condición de «trabajador con contrato de duración determinada», en el sentido de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco; en su apartados 44 a 48 los motivos por los que la indemnización controvertida en el litigio principal está incluida en el concepto de «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco y, tras la argumentación contenida en los apartados 49 a 54 que, sin perjuicio que el juez nacional, que es el único competente para examinar los hechos, determine si la Sra. M. M., cuando fue contratada por la Agencia mediante un contrato de duración determinada, se hallaba en una situación comparable a la de los trabajadores contratados por tiempo indefinido por este mismo empleador durante el mismo período de tiempo, y con los datos proporcionados, el Tribunal considera que la situación de una trabajadora con contrato de duración determinada como la Sra. M. M. era comparable a la de un trabajador fijo contratado por la Agencia para ejercer las mismas funciones de auxiliar de hostelería en una residencia de personas mayores

Tras las anteriores argumentaciones y conclusiones, el Tribunal entra a analizar si existe una razón objetiva que justifique que la finalización de un contrato de interinidad no dé lugar al abono de indemnización alguna al trabajador temporal de que se trata, mientras que un trabajador fijo tiene derecho a una indemnización cuando se le despide por una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores -apartados 55 a 65-, para acabar concluyendo que "procede responder a la cuestión prejudicial que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal, al vencer



el término por el que estos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva".

Para ello parte de la base de que la finalización del contrato de interinidad se produce se produjo en un contexto sensiblemente diferente, desde los puntos de vista fáctico y jurídico, de aquel en el que el contrato de trabajo de un trabajador fijo se extingue debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, por cuanto se deduce de la definición del concepto de trabajador con contrato de duración determinada que figura en la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco que un contrato de este tipo deja de producir efectos para el futuro cuando vence el término que se le ha asignado, pudiendo constituir dicho término la finalización de una tarea determinada, una fecha precisa o, como en el caso de autos, el advenimiento de un acontecimiento concreto, conociendo las partes, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término y este término limita la duración de la relación laboral, sin que las partes deban manifestar su voluntad a este respecto tras la conclusión de dicho contrato, mientras que, la extinción de un contrato fijo por una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, a iniciativa del empresario, tiene lugar al producirse circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que suponen un cambio radical en el desarrollo normal de la relación laboral. Como se deduce de las explicaciones del Gobierno español, recordadas en el apartado 58 de la presente sentencia y como subrayó, en esencia, la Abogado General en el punto 55 de sus conclusiones, el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores requiere que se abone a dicho trabajador despedido una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio, precisamente a fin de compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo por una causa de esta índole, y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podría albergar, en la fecha en que se produce la ruptura, en lo que respecta a la estabilidad de dicha relación, sin que en este último supuesto exista en el Derecho español alguna diferencia de trato entre trabajadores con contrato temporal y trabajadores fijos comparables, ya que el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores establece el abono de una indemnización legal equivalente a veinte días de salario por año de servicio en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo.

En estas circunstancias, cabe considerar que el objeto específico de la indemnización por despido establecida en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores, al igual que el contexto particular en el que se abona dicha indemnización, constituyen una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida.

Por ello y teniendo en cuenta la fuerza vinculante de las sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que se impone no sólo al juez que ha planteado la cuestión, sino a todos los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros, al no existir norma legal que imponga el abono de indemnización por la extinción justificada del contrato de interinidad y existiendo una razón justificada de la diferencia de trato entre dicha extinción y la derivada de la extinción del contrato por causas objetivas, procede estimar el recurso y revocar la resolución recurrida, desestimando la demanda y absolviendo a la empresa demandada de los pedimentos contenidos en la misma.

CUARTO.- A tenor de lo dispuesto en el artículo 235.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, no procede hacer imposición de las costas del recurso, al haber sido estimado el mismo.

Al estimarse el recurso formulado y a tenor de lo dispuesto en el artículo 203.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, procede ordenar la devolución del depósito necesario para recurrir y de las cantidades consignadas a dichos efectos, una vez sea firme esta sentencia.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por el ABOGADO DEL ESTADO, en la representación que tiene acreditada de la SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS S.A., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Uno de los de Ourense, en fecha veintiocho de abril de dos mil diecisiete, en autos seguidos a instancia de DÑA. Angelina frente a la EMPRESA RECURRENTE, sobre CANTIDAD, debemos revocar y revocamos la sentencia dictada, desestimando la demanda y absolviendo a la empresa demandada recurrente de los pedimentos contenidos en la misma, sin que proceda hacer imposición de costas.

Procede ordenar la devolución del depósito necesario para recurrir y de las cantidades consignadas a dichos efectos, una vez sea firme esta sentencia.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal.



MODO DE IMPUGNACIÓN : Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de Casación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº **1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo** .

- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código **80** en vez del 37 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.

- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos **0049 3569 92 0005001274** y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento (**1552 0000 80 ó 37 **** ++**).

Una vez firme, expídase certificación para constancia en el Rollo que se archivará en este Tribunal incorporándose el original al correspondiente Libro de Sentencias, previa devolución de los autos al Juzgado de lo Social de procedencia.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACION.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo. Sr. Magistrado-Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencia de este Tribunal. Doy fe.