



Roj: **STSJ GAL 3961/2018 - ECLI:ES:TSJGAL:2018:3961**

Id Cendoj: **15030340012018102914**

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

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **26/06/2018**

Nº de Recurso: **5182/2017**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Social**

Ponente: **EMILIO FERNANDEZ DE MATA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.X. GALICIA SALA DO SOCIAL A CORUÑA SECRETARIA SRA. FREIRE CORZO - M

PLAZA DE GALICIA S/N

15071 A CORUÑA

Tfno: 981-184 845/959/939

Fax: 881-881133/981184853

NIG: 15078 44 4 2014 0002904

Equipo/usuario: MJ

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0005182 /2017

Procedimiento origen: DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000995 /2014

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ña UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

ABOGADO/A: LETRADO DE LA UNIVERSIDAD

PROCURADOR: MARIA FARA AGUIAR BOUDIN

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: Ignacio

ABOGADO/A: JOSE MANUEL ALONSO MORAIS

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

ILMO. SR. D. EMILIO FERNÁNDEZ DE MATA

ILMA. SRA. D^a. PILAR YEBRA PIMENTEL VILAR

ILMA. SRA. D^a. 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 0005182 /2017, formalizado la UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA, contra la sentencia dictada por XDO. DO SOCIAL N. 2 de SANTIAGO DE COMPOSTELA en el procedimiento DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000995 /2014, seguidos a instancia de Ignacio frente a UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. EMILIO FERNÁNDEZ DE MATA.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: D. Ignacio presentó demanda contra UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia, de fecha veintinueve de septiembre de dos mil diecisiete

SEGUNDO: En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados: "PRIMERO.- Se declara probado que D. Ignacio ha prestado servicios por cuenta de la demandada desde el 19 de abril de 2005, con la categoría de Ingeniero Industrial, por medio de un contrato de duración determinada por interinidad para cubrir temporalmente una puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura, percibiendo un salario mensual de 3.597 euros, con prorrateo de pagas extras.

SEGUNDO.-El 10 de octubre de 2014 el actor fue cesado en su puesto como consecuencia de la Resolución de 10 de septiembre

de 2014 en la que se resuelve la cobertura de la plaza vacante en el cuadro de personal de la Universidad de Santiago de Compostela en la categoría de Ingeniero Industrial, grupo I, por el turno de promoción interna.

TERCERO.- Se declara probado que el Tribunal de Selección en fecha 30 de junio de 2014 dictó propuesta favorable de contratación como personal laboral fijo por el turno de promoción interna a D. Patricio .

CUARTO.- Se declara probado que D. Patricio ostentaba la titulación necesaria para ser admitido y participar en el proceso de selección para la plaza vacante en el cuadro de personal de la Universidad de Santiago de Compostela en la categoría de Ingeniero Industrial, grupo I, por el turno de promoción interna, y así consta en la Sentencia de 17 de noviembre de 2015 dictada en los autos PA 954/2014 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Santiago de Compostela, y confirmada por la Sentencia de 8 de febrero de 2017, dictada por la Sala de lo Contencioso -Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, siendo firme dicha resolución.

QUINTO.- El trabajador no ostenta ni ha ostentado en el último año la condición de delegado de personal ni miembro de comité de empresa, ni representante sindical.

SEXTO.- El actor presentó reclamación administrativa previa en 6 de noviembre de 2014, resultando desestimado por resolución de fecha 2 de diciembre de 2014."

TERCERO: En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:" FALLO: Que debo estimar y estimo parcialmente la demanda formulada por D. Ignacio contra la Universidad de Santiago de Compostela, y en consecuencia, declaro el derecho de D. Ignacio a percibir una cuantía resarcitoria por vinculo temporal equivalente a 20 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, cuyo importe asciende a 22.468,93 euros."

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL en fecha 30/11/2017.

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 parcialmente la demanda formulada y declara el derecho del actor a percibir una cuantía resarcitoria por vínculo temporal equivalente a 20 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, cuyo importe asciende a 22.468,93 euros.

Frente a este pronunciamiento se alza el Letrado de la Universidad de Santiago de Compostela, en la representación que tiene acreditada, interponiendo recurso de suplicación e interesando que se revoque parcialmente la sentencia recurrida y se dicte otra por la que se desestime en su integridad la demanda formulada o que, subsidiariamente y con revocación igualmente parcial de la sentencia, se declare que la indemnización que corresponde al actor es de doce días de salario por año trabajado.

Debe señalarse, con carácter previo, 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 primero de los motivos del recurso, apartado 1, 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 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 53.1.b) del mismo texto legal y la STJUE de 14 de septiembre de 2016, dictada en el asunto C-596/14 -Ana de Diego **Porrás**, argumentando, en síntesis, que la sentencia de instancia ha concluido que la extinción del contrato responde a una causa legal, pero no merece diferente trato de que el de un despido por causas objetivas, en lo que se refiere a la consecuencia indemnizatoria, fundándolo en el contenido de la sentencia del TJUE antes señalada, llegando a una conclusión que no se extrae de ella, como lo demuestra el que se hayan promovido varias cuestiones prejudiciales al respecto, incluso en el mismo procedimiento, ya que habiendo fallado el Tribunal de presentó la cuestión prejudicial, que finalizó con la sentencia del TJUE, en sentido favorable a la actora, fijando una indemnización de 20 días por año de servicio, dicha sentencia ha sido recurrida en casación para unificación de doctrina y la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha planteado nueva cuestión prejudicial al respecto, mediante Auto de fecha 25 de octubre de 2017, siendo evidente que la sentencia de 14 de septiembre de 2016 equipara situaciones que no son equiparables.

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 14 de septiembre de 2016, (asunto C-596/14, De Diego **Porrás**), 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 y que ha encontrado expresa sanción en nuestro ordenamiento jurídico en la Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio, que ha modificado la Ley Orgánica del Poder Judicial añadiendo el artículo 4 bis, según el cual "Los Jueces y Tribunales aplicarán el Derecho de la Unión Europea de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea" vinculación que alcanza ya no sólo al Derecho de la Unión sino a la interpretación que del mismo y muy señaladamente con los ordenamientos nacionales emana del TJUE, al no existir norma legal que imponga el abono de indemnización por la extinción legalmente acordada 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, todo ello sin que sea preciso entrar a conocer sobre el motivo del recurso que consta en el apartado 2, toda vez que el mismo se plantea como subsidiario y para el caso de desestimación del motivo principal que obra al apartado 1.

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.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por el LETRADO DE LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA, en la representación que tiene acreditada de la misma, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Dos de los de Santiago de Compostela, en fecha 29 de septiembre de dos mil diecisiete, en autos seguidos a instancia de D. Ignacio frente a la RECURRENTE, sobre DESPIDO, debemos revocar y revocamos la sentencia dictada, desestimando totalmente la demanda y absolviendo a la demandada recurrente de los pedimentos contenidos en la misma, sin que proceda hacer imposición de costas.

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.

PUBLICACIÓN.- 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.