



Roj: **STSJ CL 4463/2018 - ECLI:ES:TSJCL:2018:4463**

Id Cendoj: **09059340012018100816**

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

Sede: **Burgos**

Sección: **1**

Fecha: **04/12/2018**

Nº de Recurso: **806/2018**

Nº de Resolución: **806/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **RAQUEL VICENTE ANDRES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CASTILLA-LEON SALA SOCIAL 1

BURGOS

SENTENCIA: 00806/2018

RECURSO DE SUPPLICACION Num.: 806/2018

Ponente Ilma. Sra. D^a. Raquel Vicente Andrés

Secretaría de Sala: Sra. Carrero Rodríguez

SALA DE LO SOCIAL

DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN.- BURGOS

SENTENCIA N^o: 806/2018

Señores:

Ilma. Sra. D^a. María José Renedo Juárez Presidenta

Ilmo. Sr. D. Carlos Martínez Toral Magistrado

Ilma. Sra. D^a. Raquel Vicente Andrés Magistrada

En la ciudad de Burgos, a cuatro de Diciembre de dos mil dieciocho.

En el recurso de Suplicación número **806/2018** interpuesto por D^a Elisabeth , frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Burgos en autos número 233/18 seguidos a instancia de la recurrente, contra SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS S.A., en reclamación sobre indemnización por resolución de contrato. Ha actuado como Ponente la **Ilma. Magistrada D^a Raquel Vicente Andrés** que expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En el Juzgado de lo Social de referencia, tuvo entrada demanda suscrita por la parte actora en la que solicita se dicte sentencia en los términos que figuran en el suplico de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el oportuno juicio oral, se dictó sentencia con fecha 14 de septiembre de 2018 cuya parte dispositiva dice: Que desestimando la demanda presentada por DOÑA Elisabeth contra **SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS S.A.**, debo absolver y absuelvo a la SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS de los pedimentos contenidos en la demanda.

SEGUNDO.- En dicha sentencia, y como hechos probados, se declaraban los siguientes: **PRIMERO.-** Los hechos declarados probados se han acreditado a través de la prueba documental obrante en autos.- **SEGUNDO.-** En primer lugar cabe afirmar que el salario diario bruto con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias es de 54,21 € conforme a las hojas salariales correspondientes a los 12 meses anteriores al cese que obran en autos



como documento número 3 del ramo de prueba de la parte actora.- **TERCERO.**- En cuanto al fondo, la cuestión objeto de debate en el presente procedimiento se centra en determinar si la actora tiene derecho a percibir indemnización por importe de 20 días de salario por año de servicio por finalización de la relación laboral que le unía con el Organismo demandado, cuya finalización se produjo al haberse cubierto definitivamente su plaza por los sistemas legales de provisión, debiendo partir de la existencia de interinidad por vacante, dado que la actora no ha planteado en su demanda ni en la fase de alegaciones en el acto de juicio la posibilidad de indefinición de la relación laboral, solicitando únicamente el abono de indemnización por finalización de contrato de interinidad por vacante.- **CUARTO.**- Partiendo de lo anterior, basa la parte demandante su solicitud, en la doctrina contenida en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea de fecha 14 de septiembre de 2.016, que da respuesta a la cuestión prejudicial planteada por el TSJ de Madrid con ocasión de la extinción de un contrato de interinidad de una trabajadora que prestaba sus servicios para el Ministerio de Defensa, y declara, al amparo del principio de no discriminación, que la normativa española enjuiciada (arts.49.1c, 53.1b) y 15.1 ET) es contraria a la cláusula 4ª del Acuerdo Marco sobre el trabajo con contrato de duración determinada, derivado de la Directiva 1999/70/CE. -Desde que se dictó dicha Sentencia, el criterio seguido mayoritariamente por los Tribunales españoles del orden social, ha sido el de considerar que la misma establece cuál es la interpretación auténtica que debe darse a 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, que en la medida en que se trata de un principio general del derecho comunitario (el de no discriminación), es de aplicación directa horizontal a los particulares, y que debe estarse a la prevalencia del derecho de la UE frente al interno y a la obligación del "Juez nacional", de aplicar ese derecho. Así se recoge, entre otras, en STSJ de Madrid de 5-10-16, rec. 246/2014, Sentencia del TSJ del País Vasco de 18/10/16, Sentencia del TSJ de Asturias de 8 de noviembre de 2016, del TSJ de Andalucía de 16 noviembre de 2016, Sentencia del TSJ de Galicia de 16/01/17 y Sentencia del TSJ de Castilla y León de fecha 22/03/2017, recurso 215/2017. -Dicho criterio, ha sido el seguido por este Juzgado en Resoluciones anteriores en base a la Jurisprudencia citada, si bien ha sido variado a la luz de las dos Sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) en fecha 5 de junio de 2.018, ambas en respuesta a sendas cuestiones planteadas desde órganos judiciales españoles (TSJ de Galicia y Juzgado de lo Social número 33 de Madrid), las cuales suponen un cambio en la doctrina sentada por la STJUE de 14 de septiembre de 2.016.- Concretamente, la Sentencia del TJUE dictada en el asunto C-677/16 (Lucía **Montero**) en respuesta a cuestión prejudicial promovida por el Juzgado de lo Social número 33 de Madrid, mediante auto de 21 de diciembre de 2.016, referida a un contrato de interinidad señala que "... la finalización del contrato de interinidad de la Sra. Inmaculada , debido a que el puesto que ocupaba con carácter provisional se proveyó de manera definitiva tras el proceso mencionado en el apartado 20 de la presente sentencia, 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 (apartado 59), ya que "las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término" (apartado 60), 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. ...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.." -A continuación , en el apartado 62, añade que "... el Derecho español no opera ninguna 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 trabajado en la empresa en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo , " para concluir -ya en el apartado 63- que "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, la STJUE de 5.6.18 C-677/16 (Lucía **Montero**) en su parte dispositiva, declara: "... 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, 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 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



sí concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva."- **QUINTO**.- Por todo lo dicho, procede la desestimación de la demanda, dado que el contrato de interinidad por vacante de la actora ha finalizado por cobertura de la misma con carácter definitivo por los sistemas legales de provisión.

TERCERO.- Contra dicha sentencia, interpuso recurso de Suplicación la parte demandante, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal y comunicada a las partes la designación del Ponente, le fueron, a éste, pasados los autos para su examen y resolución por la Sala.

CUARTO.- En la resolución del presente recurso se han observado, en sustancia, las prescripciones legales vigentes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO .- El recurrente al amparo de lo dispuesto en el art. 193 c de la LRJS interesa revisión por infracción de los arts. 9.3 y 14 de la CE en relación con la doctrina sentada por esta Sala.

En nuestra STJS de CYL (Burgos) decíamos que el trabajo de duración determinada era para sustituir a trabajadores con reserva de puesto y en concreto a Lourdes que pasó a realizar funciones de superior categoría. Lourdes fue declarada afecta de incapacidad total el 14 de marzo de 2018.

La reciente Sentencia del TJUE de cinco de junio de 2018 relativa a un contrato de relevo, indica que debe entenderse que el concepto de "razones objetivas", en el sentido en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquella esté prevista por una norma general o abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C- 307/05 , EU:C:2007:509 , apartado 57, y de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09 , EU:C:2010:819 , apartado 54, y auto de 22 de marzo de 2018, Centeno Meléndez, C-315/17 , no publicado, EU:C:2018:207 , apartado 62). 54 Según jurisprudencia igualmente reiterada, este 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 (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05 , EU:C:2007:509 , apartado 53, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego **Porras**, C-596/14 , EU:C:2016:683 , apartado 45, y el auto de 22 de marzo de 2018, Centeno Meléndez, C-315/17 , no publicado, EU:C:2018:207 , apartado 65).

Se deduce de la definición del concepto de "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. De este modo, las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término. 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.

El Derecho español no opera ninguna 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 trabajado en la empresa en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo. 60 Por consiguiente, en estas circunstancias, cabe considerar que el objeto específico de las indemnizaciones previstas en el artículo 49, apartado 1, letra c), y en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832) , respectivamente, cuyo abono forma parte de contextos fundamentalmente diferentes, constituye una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida.

El problema radica en que en el caso que nos ocupa, interinidad por vacante, suscrito en 2009, ha excedido lo límites legales de advenimiento del acontecimiento concreto, y por tanto de las legítimas expectativas a que se refiere el Tribunal Europeo. Acontecimiento que en nuestro caso se cifra en el cese que es comunicado al trabajador el 13 de diciembre de 2017. Se ha superado así el límite de tres años fijado en el art. 15.1 del ET , para la contratación temporal y jurisprudencialmente para las vacantes por interinidad [STS, Sala Cuarta del Tribunal Supremo 14 de julio de 2014 , RCUJ 1807/2013) (EDJ 2014/138305), ó 5 de febrero de 2018



(suplicación 2129/2017)]. Puede tenerse en cuenta también el artículo 70 del Estatuto Básico del Empleado Público que dice que la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar debe desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años, siendo esta la referencia por tanto para aplicar los artículos 4.1 y 4.2.b del Real Decreto 2720/1998, que dicen que el contrato de interinidad se puede celebrar para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, en cuyo caso su duración es la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción, que en el caso de las empresas privadas no puede exceder de tres meses y en el caso de las Administraciones públicas debe coincidir con el tiempo que duren los procesos para la cobertura de las plazas, conforme a lo previsto en su normativa específica.

Tal y como razona la STSJ de CYL 1066 2018: "cuando en un contrato de trabajo temporal se determine la duración de la relación laboral por referencia a una razón objetiva que no consista en una fecha, sino en un hecho o acontecimiento cuya fecha de producción sea incierta, si se exceden los dos o tres años de duración (según la interpretación que finalmente se adopte) y el contrato, por sus características (formación exigida, naturaleza de los servicios, tipo de trabajo, etc.) no permite su diferenciación con un contrato fijo, dejará de existir una justificación razonable para la diferencia de trato. La única justificación aceptada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea es la previsibilidad del fin del contrato que excluye la frustración de expectativas del trabajador y a partir del momento en que la duración pasa a ser "inusualmente larga", salvo que la fecha de terminación esté determinada con suficiente precisión, se diluye la justificación de la diferencia de trato basada en las expectativas. En este mismo sentido STS 22 de febrero de 2018.

Debemos destacar que en el asunto Diego **Porrás** el Tribunal Europeo indicó: el Tribunal que no son razones objetivas que pudieran justificar la diferencia de trato: ni la naturaleza temporal de la relación laboral ni la inexistencia de disposiciones en la normativa nacional relativas a la concesión de una indemnización por finalización de un contrato de trabajo de interinidad y que por tanto la denegación de indemnización se opone a la directiva: cláusula 4 del Acuerdo marco 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.

La directiva sobre contratación temporal fue transpuesta a nuestra normativa interna por la Ley 12/2001, de 9 de julio (EDL 2001/23492 (EDL 2001/23492), de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que modificó dicho precepto relativo a la extinción del contrato de trabajo, dándole la siguiente redacción: "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, del contrato de inserción 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 ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.", redacción que tras la modificación introducida por el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio (EDL 2010/91481 (EDL 2010/91481)), de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, es la siguiente: "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."

Por tanto atendiendo a los razonamientos expuestos entendemos que en el caso que nos ocupa, el trabajador contratado bajo modalidad de obra o servicio determinado, interino por vacante, celebrado en 2009, ha excedido los límites legales o razonables de la contratación temporal superando así las expectativas legítimas expectativas de su previsibilidad en el cese, lo que conlleva el desvanecimiento de la cláusula que justificaba su temporalidad, teniendo por tanto derecho a la indemnización que se le reconoce en la instancia de veinte días por año trabajado tal y como ha reconocido nuestra jurisprudencia. Debiendo por tanto desestimarse el recurso planteado.

Alega el recurrente en su fundamentación que no se trata de un caso de interinidad por vacancia sino de reserva de puesto de trabajo, pero lo cierto es que partiendo del inalterado relato de hechos probados consta acreditado que el contrato es un contrato de interinidad por vacancia sin que la parte recurrente haya interesado su revisión. Y sin que pueda tener incidencia alguna en la argumentación expuesta el hecho de que el recurrente diga que la actora no basó su demanda en la duración como determinante en la indemnización cuando en la misma precisamente dice que a pesar de desempeñar desde 2010 hasta 2017 su trabajo no se le abona indemnización.



En el caso de autos esta doctrina reseñada es del todo aplicable puesto que la actora ha venido prestado sus servicios para la Sociedad Estatal de Correos y telégrafos S.A con una antigüedad de uno de octubre de dos mil diez en virtud de contrato de trabajo celebrado el uno de octubre de 2010 de interinidad para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, es por ello que entendemos a la vista del tiempo transcurrido desde su celebración hasta su extinción el 10 de noviembre de 2017, ese inusual lapso de tiempo ha desvirtuado la temporalidad dotándole de un carácter de imprevisibilidad, siendo este extremo de apreciación por el órgano enjuiciador nacional tal y como orientaba el TJUE en la sentencia reseñada **Montero Mateos**, por lo que el recurso va a ser estimado, en el sentido de reconocer al actor la indemnización de 20 días .

Por lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español,

FALLAMOS

Estimamos el recurso de suplicación formulado por la representación de Elisabeth contra la sentencia de fecha 14 de septiembre de 2018 dictada por el juzgado de lo social número dos de Burgos en los autos de PO 233 2018 revocando la misma, con estimación de la demanda condenamos a la parte demandada SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS S.A al pago a la actora de la cantidad de 7.706 euros. Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en la forma prevenida en el artículo 97 de la L.R.J.S. y 248.4 de la L.O.P.J. y sus concordantes, haciéndoles saber que contra esta resolución cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante el Tribunal Supremo, significándoles que dicho recurso habrá de prepararse ante esta Sala en el plazo de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación, mediante escrito ajustado a los requisitos legales contenidos en los artículos 220 y 221 de la L.R.J.S., con firma de Abogado o de Graduado Social Colegiado designado en legal forma conforme al art. 231 de la citada Ley.

Se deberá ingresar como depósito la cantidad de 600 € conforme a lo establecido en el artículo 229.1.b de la L.R.J.S., asimismo será necesaria la consignación por el importe de la condena conforme a los supuestos previstos en el art. 230 de la mencionada Ley, salvo que el recurrente estuviera exento por Ley o gozare del beneficio de justicia gratuita.

Dichas consignación y depósito deberán efectuarse en la cuenta corriente de esta Sala, bajo la designación de Depósitos y Consignaciones, abierta en la Entidad Bancaria Santander, cuenta nº ES55 0049 3569 9200 0500 1274, en cualquiera de sus sucursales, incluyendo en el concepto los dígitos 1062.0000.65.0806.18.

Se encuentran exceptuados de hacer los anteriormente mencionados ingresos, los Organismos y Entidades enumerados en el punto 4 del artículo 229 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

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