



**T. S. J. ARAGON SALA SOCIAL
ZARAGOZA**

SENTENCIA: 00273/2018

CALLE COSO Nº 1
Tfno: 976208361
Fax: 976208405
NIG: 50297 34 4 2018 0100234
Equipo/usuario: MMC
Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0000231 /2018

Procedimiento origen: DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000203 /2017
Sobre: DESPIDO OBJETIVO

RECURRENTE/S D/ña [REDACTED]
ABOGADO/A: [REDACTED]
PROCURADOR:
GRUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL EBRO C.H.E., F O G A S A
ABOGADO/A: ABOGADO DEL ESTADO, LETRADO DE FOGASA
PROCURADOR:
GRUADO/A SOCIAL:

**Rollo número 231/2018
Sentencia número 273/2018
E.**

MAGISTRADOS ILMOS. Sres:

- D. [REDACTED]
- D. [REDACTED]
- D. [REDACTED]

En Zaragoza, a dieciséis de mayo de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres. indicados al margen y presidida por el primero de ellos, pronuncia en nombre del REY esta

SENTENCIA

En el recurso de suplicación núm. 231 de 2018 (Autos núm. 203/2017), interpuesto por la parte demandante D.





[REDACTED], contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número cuatro de Zaragoza, de fecha ocho de febrero del dos mil dieciocho; siendo demandados CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO y FOGASA, sobre despido. Ha sido ponente el Ilmo. Sr. [REDACTED]

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, se presentó demanda por D. [REDACTED], contra Confederación Hidrográfica del Ebro y Fogasa, sobre despido, y en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de lo Social número cuatro de Zaragoza, de fecha ocho de febrero del dos mil dieciocho, siendo el fallo del tenor literal siguiente:

"Que desestimo la demanda formulada por D. [REDACTED], contra la CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO y absuelvo a la demandada de las pretensiones contenidas en demanda".

SEGUNDO.- En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los del tenor literal:

"PRIMERO: [REDACTED] en fecha 13-8-2015 suscribió contrato de interinidad por sustitución del empleado público [REDACTED] mientras permaneciera en situación de incapacidad temporal con reserva de puesto de trabajo, hasta su incorporación o modificación de su situación laboral.

El sr. [REDACTED] era conductor de la CHE y el actor desarrolló mientras estuvo vigente su contrato esas tareas de conductor.

Cuando el actor, y el resto de conductores de la CHE, no tenía asignado servicio de conducción estaba en el garaje, y realizaban tareas de simple mantenimiento y limpieza del vehículo asignado.

El actor durante la vigencia de su contrato tuvo asignado el vehículo MMA 03341.

SEGUNDO: En fecha 24-8-2016 el INSS acordó iniciar expediente de incapacidad permanente al trabajador sustituido y por tal motivo se le comunicó al actor la finalización de su contrato de interinidad en fecha 31-8-2016 no obstante con posterioridad se le comunicó al sr. [REDACTED] que se demoraba su calificación por lo que se anuló la finalización del contrato del actor y se mantuvo su vigencia.

TERCERO. Mediante resolución del INSS de 13-1-17 se denegó al sr. [REDACTED] la prestación de incapacidad permanente lo cual fue comunicado a la CHE mediante oficio de salida de 17-1-17, con entrada en el organismo demandado de 19-1-17.

El día siguiente, 20-1-17, viernes, se citó al actor a una reunión en el Servicio de Recursos Humanos de la CHE y verbalmente se le notificó por la Jefa de área de Gestión de Recursos y Prevención, [REDACTED] en presencia de la jefa de servicio de Recursos Humanos [REDACTED] la finalización de su contrato de interinidad, el cual tendría lugar en fecha 22-1-17, domingo, por reincorporación del sustituido sr. [REDACTED] y que se le llamaría para recoger la notificación del fin



COMUNIDAD
AUTÓNOMA
DE ARAGÓN

del contrato. Se le explicó al trabajador que no era posible prorrogar su contrato.

CUARTO: El lunes 23 de Enero el actor acudió a trabajar al garaje. Ese día acudió allí el Jefe de Servicio sr. [REDACTED] quien el indicó que no debía estar allí, lo puso en conocimiento de Recursos Humanos, y fue citado al día siguiente para notificarle la extinción de su contrato por escrito.

El actor no tuvo asignado ningún servicio de conducción los días 23 ni 24 de enero de 2017 (lunes y martes).

QUINTO: El día 23 de Enero el sr. [REDACTED] se reincorporó a su trabajo, si bien tras conversación con el sr. [REDACTED] no se le adjudicó servicio de conducción alguno en razón de su estado de salud. De hecho hasta que el sr. [REDACTED] inició un nuevo periodo de IT no efectuó conducción alguna de ningún vehículo, limitándose a realizar actividades de limpieza.

SEXTO: El actor interpuso reclamación previa frente a la notificación de la finalización del contrato de interinidad que fue desestimada en Resolución de 2-3-17".

TERCERO. - Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado dicho escrito por la CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - El debate suscitado en el presente recurso radica en determinar si el demandante tiene derecho a percibir la indemnización extintiva de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, por razón de la extinción de su contrato de interinidad con la Confederación Hidrográfica del Ebro. La sentencia de instancia rechaza la aplicación de la doctrina establecida en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE) de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14, [REDACTED]), desestimando la demanda.

Contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social recurre en suplicación el demandante, formulando un único motivo al amparo del apartado c) del art. 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en el que denuncia la infracción de la Directiva 1999/70/CE, de la citada sentencia del TJUE, del art. 14 de la Constitución, del art. 21 de la Carta de Derechos Fundamentales y de los arts. 15.6, 53.1.b) y 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, alegando, en síntesis, que la citada doctrina [REDACTED] debe aplicarse a la extinción del contrato de interinidad del demandante.

SEGUNDO. - En el escrito de impugnación del recurso de suplicación, presentado por el Abogado del Estado, se solicita que se aplique analógicamente el art. 160.5 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, suspendiendo la tramitación de este recurso hasta que el TJUE resuelva las cuestiones prejudiciales planteadas en relación con la controversia litigiosa.

Dicha suspensión carece de fundamento en el ordenamiento vigente: no concurre ninguna causa legal de suspensión. El art. 160.5 de la Ley Reguladora de la

Jurisdicción Social establece que la sentencia firme dictada en los procedimientos de conflicto colectivo produce efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución que versen sobre idéntico objeto, razón por la cual deben suspenderse durante la tramitación del conflicto colectivo.

El TJUE ya se ha pronunciado sobre la cuestión controvertida, en la citada sentencia [REDACTED]. El Abogado del Estado, sobre la base de las conclusiones formuladas por la Abogada General del TJUE en la cuestión prejudicial C- 677/16, asunto [REDACTED], tiene la expectativa de que el TJUE pueda hacer un "overruling", dejando sin efecto o matizando la doctrina "[REDACTED]", razón por la cual pretende que se demore la resolución del presente recurso hasta que el TJUE resuelva varias cuestiones prejudiciales relativas a la indemnización de los contratos temporales.

Dicha expectativa del empleador en modo alguno puede justificar una suspensión procesal sin apoyo legal que demoraría el cobro de la indemnización extintiva por el trabajador, no siendo dable aplicar analógicamente el art. 160.5 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social porque no concurre la identidad de razón necesaria para que opere la analogía. El TJUE, que es el intérprete del Derecho de la Unión Europea, ya ha sentado doctrina en relación con el debate suscitado en este pleito, vinculante para este Tribunal de Aragón.

TERCERO.- La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, dispone: *"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"*.

La citada sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto [REDACTED], examinó el supuesto de una trabajadora que había prestado servicios desde 2003 a favor del Ministerio de Defensa al amparo de varios contratos de interinidad. El último de ellos se celebró el 17 de agosto de 2005 para sustituir a una liberada sindical. Cuando la liberada sindical se reincorporó a su puesto de trabajo se citó a la Sra. [REDACTED] para documentar la finalización de su contrato con efectos de 30 de septiembre de 2012, lo que fue impugnado judicialmente. El TSJ de Madrid no cuestionó la licitud del contrato de interinidad, elevando varias cuestiones prejudiciales en las que suscitaba el problema derivado del principio de no discriminación entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos.

A) Primera cuestión prejudicial: si el concepto jurídico "condiciones de trabajo" de la cláusula 4.1 del Acuerdo marco incluye la indemnización extintiva

Es una cuestión terminológica: definir el alcance del concepto jurídico utilizado por esta cláusula: "condiciones de trabajo". Y más concretamente si se limita a las condiciones de trabajo, es decir a cómo se realiza el



trabajo y se retribuye (salario, jornada, funciones, categoría profesional...) o si incluye también las condiciones de empleo (el acceso al empleo y la extinción de la relación laboral). Y específicamente si incluye los "requisitos de finalización de un contrato de duración determinada".

El TJUE, invocando como precedente la sentencia (Sala octava) de 13 de marzo de 2014, caso [REDACTED], incluye los "requisitos de finalización de un contrato de duración determinada" entre las "condiciones de trabajo", explicando que en caso contrario se reduciría el ámbito de aplicación de la protección concedida a los trabajadores temporales contra las discriminaciones. Por ello, el concepto "condiciones de trabajo" incluye la indemnización extintiva.

B) El TJUE examina conjuntamente las restantes cuestiones prejudiciales: si esta cláusula se opone a una normativa nacional que deniega cualquier indemnización extintiva al trabajador con contrato de interinidad, a diferencia de los trabajadores fijos comparables.

1) El principio de no discriminación no se aplica a las diferencias entre distintas categorías de trabajadores con contrato de duración determinada

El TJUE explica que este principio solo se aplica a las diferencias entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contratos por tiempo indefinido que se encuentren en una situación comparable. No se aplica a las diferencias entre determinadas categorías de personal con contrato de duración determinada. Por consiguiente, el hecho de que los interinos y los trabajadores con contratos formativos no perciban indemnización extintiva alguna, a diferencia de los restantes trabajadores temporales, queda fuera de esta directiva.

2) Comparabilidad de las situaciones

Hay una diferencia de trato en cuanto a la indemnización extintiva entre los trabajadores fijos y con contratos de duración determinada. Esta diferencia de trato vulneraría la cláusula 4 del Acuerdo marco con una sola excepción: si las funciones desempeñadas por un trabajador temporal no correspondieran a las de los trabajadores fijos, porque en tal caso dicha diferencia de trato estaría vinculada a situaciones diferentes.

Como el TJUE considera que la indemnización extintiva es una "condición de trabajo" no una "condición de empleo", el núcleo de su argumentación radica en la igualdad de funciones (es decir, de condiciones de trabajo). El TJUE aplica la máxima: "igual indemnización extintiva a iguales funciones desempeñadas por el trabajador". La indemnización depende de qué funciones se hayan realizado. Y ello exige comparar las concretas funciones que realizaba el trabajador con un contrato de duración determinada con las que realiza un trabajador fijo en el mismo centro de trabajo, en su defecto haciendo referencia al convenio colectivo aplicable y subsidiariamente a los convenios colectivos o prácticas nacionales.

3) Competencia para fijar cuestiones de hecho

Corresponde al tribunal remitente determinar si la demandante se hallaba en una situación comparable a la de los trabajadores por tiempo indefinido. Pero aunque la



COMUNIDAD
AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



competencia para determinar esta cuestión de hecho corresponde al Tribunal español, el TJUE señala que de los autos obrantes en su poder se desprende que la recurrente en el litigio principal efectuaba un trabajo análogo o idéntico al de un trabajador fijo porque la demandante ocupó durante siete años consecutivos el mismo puesto de una trabajadora fija. De ello se deduce a) que la interesada cumplía los requisitos de formación exigidos para ese puesto de trabajo y b) que efectuaba el mismo trabajo que la persona a la que reemplazó, aplicándosele también las mismas condiciones de trabajo.

El TJUE sostiene que si el interino no realiza las mismas funciones que el trabajador fijo, por ejemplo porque solo realiza actuaciones urgentes durante una breve sustitución hasta que vuelva el titular de la plaza, en tal caso la diferencia en la extinción de su relación laboral sí que estaría justificada, lo que no sucede en el supuesto enjuiciado.

La justificación objetiva de la desigualdad de trato requiere la existencia de elementos precisos y concretos caracterizadores de la condición de trabajo enjuiciada, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad cumple tres requisitos: 1) responde a una necesidad auténtica, 2) permite alcanzar el objetivo perseguido y 3) resulta indispensable al efecto.

El TJUE rechaza los argumentos del Gobierno español, basados en la diferente naturaleza y objeto entre los contratos laborales temporales y de duración indefinida: la diferencia radicaría en su duración y en la expectativa de estabilidad de la relación laboral. En principio corresponde al tribunal remitente determinar si dichas alegaciones constituyen «razones objetivas». Pese a ello, el TJUE aborda esta cuestión, rechazando estos argumentos porque 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 pueden constituir, por sí solas, tales razones objetivas.

A mayor abundamiento, el argumento de la previsibilidad de la finalización del contrato de interinidad no se basa en criterios objetivos y transparentes porque la relación laboral puede perpetuarse durante un período de más de diez años. Y en circunstancias comparables la normativa nacional pertinente prevé la concesión de una indemnización extintiva a otras categorías de trabajadores temporales.

Por ello, el TJUE explica que esta cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que deniega cualquier indemnización extintiva al trabajador interino, mientras que permite la concesión de tal indemnización 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.

CUARTO.- En la presente litis, el actor suscribió un contrato de interinidad en fecha 13-8-2015 para sustituir a un empleado público mientras este permaneciera en situación



COMUNIDAD
AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



de incapacidad temporal con reserva de puesto de trabajo. El demandante desempeñó las tareas de conductor de la Confederación Hidrográfica del Ebro. Al igual que sucedía con el resto de conductores de la Confederación Hidrográfica del Ebro, cuando el demandante no tenía asignado ningún servicio de conducción, estaba en el garaje, realizando tareas de simple mantenimiento y limpieza del vehículo asignado.

El INSS inició un expediente de incapacidad permanente del trabajador sustituido, momento en que se comunicó al actor la finalización de su contrato de interinidad en fecha 31-8-2016. Posteriormente se le comunicó que se demoraba la calificación, por lo que se anuló la finalización del contrato del actor y se mantuvo su vigencia. Finalmente la Entidad Gestora denegó la pensión de incapacidad permanente del trabajador sustituido, comunicándose al demandante la finalización de su contrato de interinidad con fecha 22-1-2017.

QUINTO.- En este pleito se ha acreditado que las funciones desempeñadas por el trabajador interino eran idénticas a las de los trabajadores fijos del empleador: el demandante se hallaba en una situación comparable a la de los trabajadores por tiempo indefinido ya que 1) cumplía los requisitos de formación exigidos para ese puesto de trabajo y 2) efectuaba el mismo trabajo que la persona a la que reemplazó, aplicándosele también las mismas condiciones de trabajo.

A partir de dichos datos, el TJUE sostiene que 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 justifican la diferencia indemnizatoria de los interinos y los trabajadores con contratos de duración indefinida.

SEXTO.- Sí que suscita dudas interpretativas el argumento del TJUE relativo a que, en el supuesto enjuiciado en la sentencia [REDACTED] la previsibilidad de la finalización del contrato de interinidad no se basaba en criterios objetivos y transparentes porque la relación laboral pudo perpetuarse durante un período de más de diez años.

Ciertamente el litigio examinado en la sentencia [REDACTED] fue un supuesto especial en el que la prestación de servicios de la interina se había prolongado durante más de nueve años, los últimos siete con un único contrato de interinidad para sustituir a una liberada sindical. Aquella interina tenía una expectativa razonable de que su contrato no tendría una duración limitada en el tiempo, sin que la previsibilidad de la finalización de su contrato de interinidad se basara en criterios objetivos y transparentes.

Lo que sucedió fue que se produjo una circunstancia sobrevenida, que no existía en el momento de la suscripción del contrato temporal: la posterior crisis económica condujo a la aprobación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, el cual redujo los créditos sindicales, por lo que se revocó la



COMUNIDAD
AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



dispensa de trabajo de la trabajadora sustituida, que se reincorporó a su puesto de trabajo, extinguiéndose el contrato de interinidad.

SÉPTIMO.- A diferencia del supuesto enjuiciado en la sentencia De Diego Porras, en la presente litis el actor fue contratado como interino para sustituir a un trabajador de baja médica hasta que finalizase su incapacidad temporal.

Sin embargo, el citado argumento del TJUE relativo a la falta de previsibilidad de la finalización del contrato de interinidad en el caso concreto, lo realiza "ex abundantia" ("a mayor abundamiento", apartado 51 de la sentencia) respecto del argumento anterior, contenido en el apartado 50, es decir, para reforzar una argumentación previa válida por sí misma. Y en el mentado apartado 50 el TJUE afirma que 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 pueden constituir, por sí solas, razones objetivas que justifiquen el trato diferente de los trabajadores con un contrato de duración determinada.

Además el TJUE rechaza la argumentación que justifica la omisión de la indemnización extintiva por la previsibilidad de la finalización del contrato de interinidad, explicando que resulta contradicha por el hecho de que el Derecho nacional prevea la concesión de indemnizaciones extintivas a otras categorías de contratos de duración determinada, a diferencia de los interinos.

Por consiguiente, el Alto Tribunal sostiene que la omisión de la indemnización extintiva del contrato de interinidad no puede justificarse por la previsibilidad de la finalización de ese contrato porque en el Derecho español hay otros contratos de duración determinada (como los eventuales o para obra o servicio determinado) que reúnen el mismo requisito de previsibilidad de finalización del contrato y, sin embargo, sí que permiten el devengo de indemnizaciones extintivas.

OCTAVO.- Por ello, este TSJ de Aragón, que no tiene la condición de órgano jurisdiccional "cuyas decisiones no sean susceptibles de ulterior recurso judicial de Derecho interno", por lo que no está obligado a someter la cuestión al TJUE (art. 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea), descarta elevar una cuestión prejudicial más, que se sume a las prolijas y razonadas cuestiones prejudiciales elevadas al TJUE por diferentes Tribunales españoles en las que se suscita la cuestión relativa a la delimitación de la doctrina interpretativa de la cláusula 4 del citado Acuerdo marco.

Esta Sala debe resolver el pleito conforme a la vigente doctrina del TJUE, sentada en el asunto [REDACTED] que interpreta la citada cláusula 4 en el sentido de que se opone a una normativa nacional que deniega cualquier indemnización extintiva al trabajador interino, mientras que permite la concesión de tal indemnización a los trabajadores fijos comparables, por lo que procede estimar el recurso de suplicación interpuesto, revocando la sentencia de instancia.



COMUNIDAD
AUTÓNOMA
DE ARAGÓN

Se desestima la pretensión formulada en la demanda (sin que se reiterase en el recurso de suplicación) de que se declare la improcedencia del despido del actor, puesto que tanto el contrato de interinidad como su extinción por la reincorporación del trabajador sustituido son ajustados a derecho, estimando la pretensión subsidiaria, condenando a la empresa demandada a que abone al actor la indemnización de veinte días de salario por año de servicio (la sentencia de instancia no concreta su importe), prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, desde el 13-8-2015 al 22-1-2017.

En atención a lo expuesto,

FALLO

Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por D. [REDACTED] contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Cuatro de Zaragoza en fecha 8 de febrero de 2018, revocando la sentencia de instancia. Estimamos en parte la demanda interpuesta por D. [REDACTED] contra la Confederación Hidrográfica del Ebro, desestimando su pretensión de que se declare la improcedencia de su despido. Estimamos la pretensión subsidiaria, condenando a la parte demandada a que abone al actor la indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, desde el 13-8-2015 al 22-1-2017.

Notifíquese esta resolución a las partes con la advertencia de que:

- Contra la misma pueden preparar recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo por conducto de esta Sala de lo Social en el plazo de diez días desde la notificación de esta sentencia.

- El recurso se preparará mediante escrito, firmado por Letrado y dirigido a esta Sala, con tantas copias como partes recurridas y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.

- En el caso de que quien pretendiera recurrir no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá, al momento de preparar el recurso y en el plazo de diez días señalado, consignar la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por esa cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista; y que al momento de formalizar el recurso de casación, deberá acompañar resguardo acreditativo de haber depositado la cantidad de 600 euros, en la cuenta de este órgano judicial abierta en el Banco Español de Crédito (Banesto), debiendo hacer constar en el campo "observaciones" la indicación de "depósito para la interposición de recurso de casación".

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