



**T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL
SECRETARIA BAZARRA VARELA-RJ**

PLAZA DE GALICIA S/N
15071 A CORUÑA
Tfno: 981-184 845/959/939
Fax: 881-881133/981184853
NIG: 15030 34 4 2017 0000045
Modelo: 084000



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000034 /2017

Procedimiento de origen: /
Sobre CONFLICTO COLECTIVO

Demandante: SINDICATO NACIONAL DE CCOO DE GALICIA
Abogada: LIDIA DE LA IGLESIA AZA

Demandados: UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE GALICIA (UGT GALICIA), UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA , CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA
Abogados: OSCAR JOSE SANCHEZ GARCIA, LETRADO DE LA UNIVERSIDAD , HECTOR LOPEZ DE CASTRO RUIZ

D^a. M^a. SOCORRO BAZARRA VARELA, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA, DOY FE Y TESTIMONIO:

Que en los citados autos se ha dictado resolución que literalmente dice:

"En A CORUÑA, a once de abril de dos mil diecinueve.

Habiendo visto esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia compuesta por los Ilmos. Sres. Magistrados:

**DON JOSE MANUEL MARIO COTELO
PRESIDENTE
DON JOSE FERNANDO LOUSADA AROCHENA
DON MANUEL GARCIA CARBALLO**

En nombre de SM EL REY, han dictado la siguiente

S E N T E N C I A

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, compuesta por los Magistrados citados, en demanda núm. 34/2017 sobre CONFLICTO COLECTIVO a instancia de SINDICATO NACIONAL DE CCOO DE GALICIA, frente a UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE GALICIA (UGT GALICIA), UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA, CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. DON MANUEL GARCIA CARBALLO.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 15 de diciembre de 2017, el SINDICATO NACIONAL DE CCOO DE GALICIA, presentó ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia demanda de CONFLICTO COLECTIVO frente a UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE GALICIA (UGT GALICIA), UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA, CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA , en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó pertinentes, terminaron suplicando que se dictara sentencia estimatoria de la demanda.

SEGUNDO.- Por Decreto de fecha 3 de enero de 2018 acordamos, entre otros extremos, tener por formulada y admitida la demanda, señalando el día 9 de febrero de 2018 para conciliación y/o juicio. La conciliación se tuvo por intentada sin avenencia. Se admitió y practicó la prueba propuesta por las partes litigantes, tras lo cual éstas formularon sus conclusiones definitivas quedando los autos conclusos para sentencia.

En virtud de los antedichos precedentes procesales, expresamente se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS

Primero.- El Sindicato Nacional de CCOO de Galicia presentó demanda de Conflicto Colectivo contra la Universidad de Santiago de Compostela, UGT-Galicia y CIG, interesando el dictado de sentencia en la que se reconozca el derecho del personal con contrato predoctoral de la citada Universidad que ha accedido mediante la Orden de 2-8-2013 de la Consellería de Educación, con independencia de la modalidad utilizada a percibir un resarcimiento derivado del cese o finalización de su contrato, equivalente a la indemnización legalmente fijada para el despido objetivo de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades; o subsidiariamente a la indemnización de 10,11, o 12 días por año de servicio prevista para el contrato de obra o servicio determinado, según la fecha de celebración del contrato.

Segundo.- Se celebró juicio el día 8 de febrero de 2018, con asistencia de las partes, oponiéndose a la demanda la Universidad en el sentido de negar el derecho reclamado básicamente por no existir situación discriminatoria al no haber situación comparable, dado que se trata por de un contrato indefinido frente al temporal de los trabajadores afectados. Por su parte los codemandados se adhieren a la petición actora.

Tercero.- Los trabajadores afectados suscribieron en su momento contratos temporales para la realización de tareas de investigación en el ámbito de un proyecto específico y novedoso teniendo la condición de personal investigador predoctoral en formación. Dicho contrato se celebró por



escrito entre los afectados y la Universidad de Santiago de Compostela, bajo la forma de contrato temporal predoctoral, a tiempo completo, anual prorrogable, que se regula por la legislación vigente, por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, por la Ley 14/2011, artículo 21, y Rdto. 2.720/1998 de 18 de diciembre; artículo 1º de la Ley 12/2001 de 9 de julio y por el II Convenio Colectivo para el personal docente e investigador laboral de las Universidades de Coruña, Santiago de Compostela y Vigo.

Dichas contrataciones derivan de la Normativa para la contratación de Personal del Consejo de Gobierno de la Universidad demandada con cargo a las actividades de investigación, desarrollo e innovación. En dicha Normativa, pactada con el Comité de Empresa, se señala que el personal así considerado formalizará su relación laboral en virtud de contrato de trabajo utilizando para ello las modalidades específicas del personal investigador, además de otras establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuarto.- Instruido el ponente y tras deliberaciones de la Sala se acordó en Providencia de 21 de febrero de 2018, lo siguiente:

“De conformidad con lo establecido en el artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Comunidad Europea, (antiguo artículo 234 del Tratado de la Comunidad Europea) se concede a las partes y al Ministerio Fiscal, un plazo de diez días para que efectúen alegaciones relativas al planteamiento de una cuestión prejudicial de interpretación ante el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, relacionados con los siguientes aspectos: Si en relación con el principio de equivalencia entre trabajadores temporales e indefinidos deben considerarse situaciones comparables los contratos predoctorales de los trabajadores así contratados, por aplicación de la Ley 14/2001 de 1 de junio, de la Ciencia, Tecnología y la Innovación, y cuyo artículo 20 regula dicha modalidad de contratación, y los temporales regulados en el Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada suscrito entre la CES, LA UNICE, y el CEEP, que dio lugar a la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999. Y de ser así, si ha de interpretarse que la desigualdad de trato en la indemnización por extinción contractual entre trabajadores temporales y fijos en la normativa española contenida en los artículos 49,1, c) del Estatuto de los Trabajadores y 52 del mismo cuerpo legal, constituye una discriminación de las prohibidas en el artículo 21 de la Carta resultando contraria a los principios de igualdad de trato y de no discriminación que forman parte de los principios generales del Derecho de la Unión.? Queda sin efecto mientras se tramita el proveído anterior y en tanto no se resuelva sobre lo expuesto, el señalamiento para la votación y el fallo.”

Las partes llevaron a cabo sus respectivas alegaciones, mostrando su conformidad con el planteamiento de la cuestión prejudicial, y rechazando el Ministerio Fiscal su intervención

en dicho trámite por no ser parte en el conflicto colectivo planteado. La Universidad de Santiago de Compostela insiste en que los contratos de los trabajadores afectados no tienen el carácter de indefinido, sino temporales de uno a cuatro años, pudiendo existir indemnización en supuestos de despidos improcedente u objetivo, pero niega la posibilidad de indemnización por no haber situación comparable y los Sindicatos comparecientes, que se trata de contratos temporales a tiempo completo, de obra o servicio, sometidos al Estatuto de los Trabajadores y la pregunta que procede es si es lo mismo indefinidos y temporales a efectos indemnizatorios.

Quinto.- El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, dictó Auto en fecha 19 de marzo de 2019, resolviendo la cuestión planteada en el siguiente sentido:

"1) El 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 —y concretamente la cláusula 2, apartado 1, y la cláusula 3, punto 1—, debe interpretarse en el sentido de que se aplica a trabajadores como los que forman parte del personal empleado mediante contratos predoctorales de que se trata en el litigio principal.

2) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, 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 predoctorales al vencimiento del 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."

Sexto.- Se dio traslado a las partes y levantada la suspensión acordada se dio cuenta al ponente para la resolución que proceda.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La redacción fáctica de la sentencia deriva de lo admitido por las partes, y de la prueba documental aportada por las mismas, valoradas según las reglas de la sana crítica, conforme a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en relación con el artículo 248 de la LEC.

Segundo.- Ya resolviendo sobre la cuestión de fondo, es evidente que no se puede ignorar lo resuelto por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la cuestión sometida a su



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTITIA

examen, y cuyos argumentos jurídicos han de ser respetados por la Sala a la hora de resolver.

Señala el Tribunal Europeo que, a tenor de la cláusula 1, letra a), del Acuerdo Marco, uno de sus objetivos es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación. De igual modo, el párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo Marco precisa que este «ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación». El considerando 14 de la Directiva 1999/70 indica al efecto que el objetivo del Acuerdo marco consiste, en particular, en mejorar la calidad del trabajo de duración determinada estableciendo condiciones mínimas que garanticen la aplicación del principio de no discriminación (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C-596/14, EU: C: 2018:936, apartado 54 y jurisprudencia citada).

El Acuerdo Marco --y concretamente la cláusula 4-- tiene por objeto la aplicación del mencionado principio de no discriminación a los trabajadores con contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral se este tipo sea utilizada por el empresario para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a trabajadores fijos, (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C-596/17, EU:C:2018:936, apartado 55 y jurisprudencia citada, recordando que la citada clausula debe entenderse en el sentido de que refleja un principio de Derecho Social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva. Esta cláusula incluye una prohibición de tratar, por lo que respeta a las condiciones de trabajo a los trabajadores con un contrato de duración determinada de modo menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de trabajo de duración determinada a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. Dado que que la indemnización abonada a la finalización del contrato de trabajo que le vinculaba a su empresario, está comprendida dentro de las condiciones de trabajo. Procede recordar, continúa el Tribunal, que, según reiterada jurisprudencia del mismo, el principio de no discriminación, exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado.

Para determinar si las personas de que se trata ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo Marco, debe comprobarse si, en virtud de las cláusulas 3, punto 2. y 4. apartado 1, de este, habida cuenta de un conjunto de factores, tales como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse

que estas personas se encuentran en una situación comparable (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C-596/17, EU:C:20J 8:936, apartado 62 y jurisprudencia citada).

Incumbe al tribunal remitente, determinar si los trabajadores empleados por la Universidad mediante contratos predoctorales se hallan en una situación comparable a la de los trabajadores contratados por tiempo indefinido por este mismo empleador durante el mismo período de tiempo, y si se demuestra que, cuando prestaban servicios, los trabajadores con contrato de duración determinada desempeñaban las mismas funciones que los trabajadores contratados por el mismo empresario por tiempo indefinido u ocupaban el mismo puesto que estos, procede, en principio, considerar que las situaciones de esas dos categorías de trabajadores son comparables (véanse, en este sentido, las sentencias de 5 de junio de 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, apartados 53 y 54; de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, apartados 50 y 51, y de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, apartados 64 y 65).

Supuesto en el que si así se constata será necesario, comprobar si existe una razón objetiva que justifique que el vencimiento del término por el que se celebran contratos predoctorales, como los controvertidos en el litigio principal, no dé lugar al abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada afectados, mientras que los trabajadores con contratos por tiempo indefinido tienen derecho a indemnización cuando son despedidos por alguna de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Razón objetiva que el propio Tribunal Europeo constata en la diferente situación que deriva de la duración de ambas contrataciones.

A este respecto, el Tribunal de Justicia ha declarado que la finalización de un contrato de trabajo de duración determinada debido al vencimiento del término por el que se celebró se produce en un contexto sensiblemente diferente, desde los puntos de vista fáctico y jurídico, del contexto 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 (véanse, en este sentido, las sentencias de 5 de junio de 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C: 2018:393; de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility).

En efecto de la definición de «contrato de duración determinada» que figura en la Cláusula 3, punto uno del Acuerdo Marco se deduce que un contrato de este tipo deja de producir efectos de futuro cuando vence el término que se le



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

ha asignado pudiendo constituir dicho término la realización de una obra o servicio determinado, o una fecha concreta como sucede en autos.

De este modo, las partes de un contrato de duración determinada conocen desde el momento de su celebración la fecha o el hecho que determina su término. Este término limita la duración sin que las partes deban manifestar su voluntad a este respecto a su finalización.

En cambio, la extinción de un contrato por tiempo indefinido por una de las causas previstas en el artículo 52 Estatuto de los Trabajadores a iniciativa del empresario tiene lugar cuando concurren circunstancias que no estaban previstas, y que suponen un cambio radical en el desarrollo normal de dicha relación, aceptando la alegación del Gobierno Español en el sentido de recordar que el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores exige que se abone en este supuesto al trabajador despedido una indemnización equivalente a 20 días por año de servicio, a los efectos de compensar aquella situación no prevista, recordando que el Derecho español no establece ninguna diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos comparables, ya que el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores prevé 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 (véanse, por analogía, las sentencias de 5 de junio de 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, apartado 63; de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, apartado 60, y de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, apartado 74).

Por ello se desestima la pretensión principal de la demanda, relativa al derecho a ser indemnizados con una cuantía equivalente a 20 días de salario por año de servicio.

Tercero.- En la demanda se formula una petición subsidiaria relativa al derecho a ser indemnizados con las cantidad señalada en el artículo 49, 1,c) del Estatuto de los Trabajadores por finalización del contrato temporal. En relación con dicha cuestión el Tribunal Europeo recuerda que el principio de no discriminación ha sido aplicado y se ha concretado mediante el Acuerdo Marco únicamente en lo que

respecta a las diferencias de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contratos por tiempo indefinido que se encuentren en una situación comparable, las posibles diferencias de trato entre determinadas categorías de personal con contrato de duración determinada no están incluidas en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación consagrado por dicho Acuerdo (sentencia de 21 de noviembre de 2018, Viejobueno Ibáñez y de la Vara González, C-245/17, EU:C:2018:934, apartado 51 y jurisprudencia citada).

Por ello le corresponde a esta Sala resolver sobre la procedencia o no de dicha reclamación.

El citado artículo 49, señala lo siguiente: ... El contrato de trabajo se extinguirá por: c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Ha de entenderse que dicha norma incluye dentro de su ámbito a toda contratación temporal, de las reguladas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, únicas posibles en la legislación laboral, es decir, obra o servicio, eventual, e interinidad, excluyendo de tal efecto a este último y además al formativo del artículo 11, contrato que en modo alguno puede equipararse al suscrito por los trabajadores afectados por el conflicto aun cuando se denomine predoctoral en formación. Este contrato únicamente cabe a través de la normativa regulada en el artículo 11, que en modo alguno se cumple con el que ahora se discute. La consecuencia de todo ello, es que los contratos de los demandantes han de calificarse como temporales de obra o servicio, y a su finalización tienen derecho a percibir la indemnización establecida en el artículo 49, 1, c) del Estatuto de los Trabajadores en la cuantía que en cada caso corresponda. Por todo ello la demanda ha de ser estimada en parte.

F A L L A M O S

Estimando parcialmente la demanda de Conflicto Colectivo interpuesta por EL SINDICATO NACIONAL DE CCOO de Galicia, contra LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA, UGT-GALICIA Y CIG-GALICIA, la Sala declara que los trabajadores incluidos en el presente conflicto que han suscrito los denominados contratos predoctorales tienen derecho a percibir en el momento de su finalización la indemnización fijada en el artículo 49,1,c) del Estatuto de los Trabajadores en la



cuantía que corresponda, condenando a la UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA a su abono en el momento de cada ceses, y al resto de demandados a estar y pasar por la presente declaración.

Notifíquese la presente sentencia a las partes.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se advierte a las partes que contra la presente resolución podrán interponer Recurso de Casación ante el Tribunal Supremo que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito en la Oficina Judicial dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. 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 35 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 35 **** ++).

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

Concuerda bien y fielmente con su original al que me remito, y para que surta los efectos oportunos, expido el presente que firmo en A CORUÑA, a once de abril de dos mil diecinueve. Doy fe.

LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

