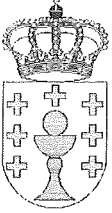




ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

XDO. DO SOCIAL N. 2 SANTIAGO DE COMPOSTELA

SENTENCIA: 00587/2019

RUA VIENA S/N
Tfno: 981540444
Fax: 981540446

Equipo/usuario: ER

NIG: 15078 44 4 2019 0000509
Modelo: N02700

PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000168 /2019

Procedimiento origen: /
Sobre: ORDINARIO

DEMANDANTE/S D/ña:
ABOGADO/A:
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA
ABOGADO/A: JOSE MANUEL ROIBAS VAZQUEZ
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

SENTENCIA n° 587/19

En Santiago de Compostela a, 31 de octubre de 2019

Vistos por D^a Carolina Nores Díaz, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social n° 2 de Santiago de Compostela y su partido, los presentes autos de Juicio n° 168/2019, seguidos a instancia de , asistida por el letrado contra la UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA, representada y asistida por el letrado Sr. Roibas Vázquez, sobre RECLAMACION DE CANTIDAD; se han dictado los siguientes;

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Que por la parte actora antes citada se formuló demanda en fecha 04/03/2019 que fue turnada y recibida en este Juzgado contra la demandada ya mencionada, en la que después de exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó pertinentes, terminaba suplicando que se dicte sentencia en la que, con estimación de aquella, declare el derecho de la actora a percibir la indemnización de 1.751,46 euros por los 3 años y 89 días que duró la relación laboral.

Segundo.- Que admitida la demanda a trámite se convocó a las partes a los actos de conciliación y juicio que tuvieron



lugar con la asistencia de la parte actora que ratificó su demanda y la demandada que se opuso a las pretensiones de la parte actora formulando las alegaciones que estimo oportunas que constan en la grabación de la vista y cuyo contenido se da por reproducido.

Recibido el juicio a prueba, por las partes se propuso prueba documental, unida con el resultado que obra en autos y seguidamente hicieron uso de la palabra para conclusiones en apoyo de sus peticiones y quedó el juicio visto para Sentencia.

HECHOS PROBADOS

Primero.- D^a , suscribió con la USC, en fecha 17/09/2014, contrato de trabajo temporal, a tiempo completo, predoctoral, para prestar servicio como en las actividades de investigación en

con el proyecto de investigación "AXUDAS PARA CONTRATOS PREDOUTORAIS DE FPU 2013".

Señala la cláusula tercera del contrato que la duración inicial del mismo se extendería de 22/9/2014 a 21/09/2015. Y en la cláusula séptima que al finalizar el contrato de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción, temporal para el fomento de empleo para personas discapacitadas el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de acuerdo con la DT 13 del ET o con la DA 1^a de la Ley 43/2006.

(Vid contrato aportado por ambas partes).

Segundo.- Dicho contrato estuvo sujeto a una primera prórroga hasta el 21/09/2016 y una segunda desde el 22/9/2016 a 19/12/2017 (hecho no controvertido, figuran las prórrogas en la documentación aportada por la USC).

Tercero.- El 20 de noviembre de 2017 se le comunica a la actora que el contrato finalizará por expiración del tiempo convenido el 19/12/2017 (vid denuncia de contrato aportada en el expediente de la USC).

Cuarto.- El 31 de julio de 2018, la actora interpone reclamación previa ante la USC, reclamando indemnización por fin de contrato por importe de 1.751,46 euros (figura aportada por ambas partes).

Quinto.- Por resolución de 5/11/2018 se desestimó la reclamación de la actora (consta aportada por ambas partes).

Sexto.- El 05/12/2018 la actora interpuso recurso de reposición frente a la anterior resolución (consta aportada por ambas partes).





ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

Séptimo.- La actora desde el 22/09/2014 a 19/12/2015 percibió un salario mensual de 1.025,00 euros con dos pagas extraordinarias por igual importe y desde el 20/12/2015 a 19/09/2017 un salario mensual de 1.173,00 euros con dos pagas extras por igual importe prorrateadas mensualmente (hecho no controvertido).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Los hechos que han sido declarados probados se han inferido apreciando en conciencia la prueba practicada en el acto del Juicio Oral, según las reglas de la sana crítica, conforme a los principios de inmediación y oralidad, especialmente de la documental aportada (art. 97 de la Ley de Procedimiento Laboral), en aplicación de las reglas de la carga de la prueba, ex art. 217 de la LEC y ex art. 281 de la misma Norma Procesal, en relación a aquello que no resulte controvertido, y en la forma que se señala en los propios hechos probados y que aquí se reproduce en aras a la brevedad.

Segundo.- Interesa la parte actora que se declare su derecho a percibir la indemnización por importe de 1.751,46 euros, alegando que presto servicios para la USC en virtud de un contrato temporal con una duración inicial de 22/09/2014 a 21/09/2015 prorrogado en dos ocasiones hasta el 19/12/2017, percibiendo hasta el 20/12/2015 el salario de 1.025,00 euros más dos pagas extraordinarias por igual importe y desde la indicada fecha de 1.173,00 euros, con dos pagas prorrateadas mes a mes. Que en la cláusula sexta del contrato se señala que al finalizar el mismo tendrá derecho a percibir una indemnización de acuerdo con el ET, adeudándole por los 3 años y 89 días trabajados el importe reclamado.

La demandada se opone a las pretensiones de la parte actora, interesando la desestimación de la demanda. Alega como cuestión previa la caducidad de la acción, si bien en aclaraciones efectuadas a esta Juzgadora, refiere prescripción de la acción ejercitada, ex art. 59 del ET, alegando que al extinguirse la relación laboral el 19/12/2017, la actora tendría que presentar demanda antes del 19/12/2018, sin que la reclamación previa suspenda el plazo toda vez que la misma no es preceptiva desde la Ley 39/2015. En cuanto al fondo del asunto ratifica lo expuesto en la resolución dictada por la USC de fecha 05/11/2018 toda vez que el contrato de trabajo firmado entre las partes es temporal predoctoral a tiempo completo y la resolución de 18/11/2018 por la que se convocan las ayudas para la formación de profesorado universitario de los subprogramas de formación y de movilidad dentro del programa Estatal de Promoción del talento y su empleabilidad en el marco del plan estatal de investigación científica y técnico y de innovación 2013-2016 en su capítulo II, regula las ayudas para la financiación de los contratos predoctorales, y en su art. 19 establece que tendrá duración de 4 años con una retribución de 14 pagas, y no establece el derecho a percibir ningún tipo de indemnización al finalizar



el contrato, y que el art. 21 de la Ley 14/2011 al definir este contrato tampoco la prevé y el art. 49 del ET en relación con los contratos temporales de duración determinada dispone que se extinguen por expiración del tiempo convenido y que a la finalización del contrato excepto en los casos de contratos de interinidad y de los formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicio o la establecida en su caso en la normativa de aplicación y ni el contrato ni en la normativa así lo recogen.

Tercero.- Alega la demandada, como cuestión previa, la caducidad de la acción, si bien en aclaraciones efectuadas a esta Juzgadora refiere que estamos ante la prescripción de la acción, ex art. 59 del ET y que tendría el plazo de un año para ejercitarla por lo que si se extingue la relación laboral el 19/12/2017 la demanda debería haber sido presentada el 19/12/2018 no siendo preceptiva la reclamación previa tras las modificaciones efectuadas por la Ley 39/2015 de 1 de octubre.

La parte actora se opone alegando que cumplió con los plazos.

El art. 59 del ET dispone:

1. *Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.*

A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

a) *El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.*

b) *El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.*

2. *Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.*

3. *El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.*

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.

4. *Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas.*

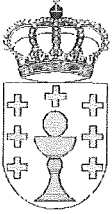
En el caso que nos ocupa estamos ante una reclamación de cantidad, indemnización por fin de contrato, por lo que se trata de una acción derivada del contrato de trabajo que prescribirán al año de su terminación.

Tratándose de un plazo de prescripción el artículo 1969 del Código Civil, señala que El tiempo para la prescripción de toda clase de acciones, cuando no haya disposición especial que otra cosa determine, se contará desde el día en que pudieron ejercitarse, siendo causa de interrupción de la prescripción, la reclamación judicial, o la reclamación





ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

extrajudicial, o el reconocimiento de la deuda por el deudor, conforme al artículo 1973 CC .

Para entender interrumpida la prescripción, la jurisprudencia civil y social (sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo de 27 de diciembre de 2011, recurso 1113/2011 y de la Sala 1ª de 25 de mayo de 2010, recurso 1020/2005, entre otras) exige que se den los presentes requisitos, con carácter general:

1) La voluntad del acreedor ha de exteriorizarse a través de un medio hábil y de forma adecuada, que trascienda del propio titular del derecho. Entre estos medios, como se ha dicho, se incluyen los actos preparatorios dirigidos precisamente a la futura interposición de demanda.

2) En tal acto de exteriorización ha de identificarse con claridad tanto el derecho que se pretende conservar al que se refiere el acto interruptivo, como la persona frente a la que se trata de hacer valer, con el fin de que derecho y persona frente a la que se pretende hacerlo valer, coincidan, respectivamente, con la acción o derecho ejercitado en demanda y con la persona frente a la que se dirige en calidad de demandado. O, dicho de otro modo, no cabe entender interrumpida la prescripción con reclamaciones en las que no coincide ni el objeto reclamado (la pretensión), ni la persona frente a la que se reclama (exceptuando casos de responsabilidad solidaria o sucesión), ni los hechos en los que se funda la reclamación (causa de pedir).

3) La manifestación de voluntad del acreedor conservativa del concreto derecho ha de llegar a conocimiento del deudor, pues de lo contrario no se puede considerar eficaz. La interrupción de la prescripción por reclamación del acreedor, es un acto recepticio, el deudor ha de ser consciente de que su acreedor no ha abandonado ni tiene intención de abandonar su derecho. Se exceptúan los casos en los que legalmente el efecto interruptivo se produce de forma automática, como ocurre con la presentación de papeleta de conciliación, pero esta interpelación al deudor sí que es necesaria, en cambio, para que una demanda, luego desistida, pueda considerarse que interrumpió la prescripción.

Cierto es que la necesidad de presentar reclamación previa a la demanda en los procedimientos frente a las administraciones públicas ha desaparecido tras la entrada en vigor de la Ley de procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, Ley 39/2015, es cierto que en el caso que nos ocupa:

1º) El 19/12/2017 la actora vio extinguido su contrato, por expiración del tiempo convenido.

2º) El 31/07/2018 formuló reclamación previa que fue desestimada por resolución de fecha 05/11/2018, en la que se da pie a la interposición de recurso de reposición en el plazo de un mes.

3º) El 05/12/2018 se interpone recurso de reposición, no existiendo resolución expresa, por lo que se entiende desestimada por silencio administrativo.

4º) Y el 04/03/2019 se interpone demanda



Desde el 2/10/2016 sólo se mantiene en los procedimientos frente a la administración, la exigencia de reclamación previa respecto de los pleitos sobre prestaciones de Seguridad Social, por lo que si bien la reclamación no era necesaria ni tiene por tanto el efecto de abrir un plazo para la interposición de la demanda, siendo su eficacia de una mera reclamación frente al organismo empleador, como tal, reclamación, interrumpió la prescripción. Habiéndose presentado la demanda el 04/03/2019 y por tanto dentro del plazo de un año que establece el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, ya que la prescripción había quedado interrumpida, como se ha dicho con la reclamación presentada el 31/07/2018 ante la USC, dentro a su vez, del año de extinción del contrato, que tuvo lugar el 19/12/2017. La acción no está prescrita, siendo diferente el trato dado a los procedimientos de despido, que no es el que nos ocupa, en relación con la caducidad de la acción.

Segundo.- Entrando en el fondo del asunto, decir que el contrato suscrito entre las partes en su cláusula séptima determina que al finalizar el contrato de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción, temporal para el fomento de empleo para personas discapacitadas el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de acuerdo con la DT 13 del ET o con la DA 1ª de la Ley 43/2006.

La Disposición Transitoria Decimotercer, relativa a la indemnización por finalización de contrato temporal, fue añadida al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, con la siguiente redacción:

La indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en el artículo 49.1 c) de esta Ley se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:

- Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.
- Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.
- Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.
- Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.
- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

Y el art. 49 del ET relativo a la extinción del contrato de trabajo dispone que se extinguirá:

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.*





ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

En relación con la cuestión que aquí se plantea el TSJG ha tenido ocasión de pronunciarse en la sentencia de fecha 11/04/2019 derivada de Conflicto colectivo 34/2017 en la que se recoge expresamente:

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 la 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.

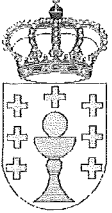
Segundo.- Ya resolviendo sobre la cuestión de fondo, es evidente que no se puede ignorar lo resuelto por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la cuestión sometida a su examen, y cuyos argumentos jurídicos han de ser respetados por la Sala a la hora de resolver.

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





ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTITZA

(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:2018:936 , 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 periodo 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 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 cantidades 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





ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

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 esté ultimo 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 ndnda49, 1, c) del Estatuto de los Trabajadores en la cuantía que en cada caso corresponda.

Por tanto procede la indemnización petitionada por fin de contrato, por reconocerlo así el propio contrato suscrito entre las partes, y por aplicación de la normativa, la extinción del contrato de trabajo temporal por las causas previstas en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) conlleva el reconocimiento a favor de la persona trabajadora de 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" para los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2015. A los contratos celebrados con anterioridad, como es el que nos ocupa, se les abona una indemnización consistente en el número de días de salario que resulte de aplicar el calendario progresivo previsto en la disposición transitoria 8ª del Estatuto de los Trabajadores (anterior disposición transitoria 13ª), que va desde la aplicación de ocho días de salario para los contratos celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011 a los doce días de salario para los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2015.

Por ello, esta indemnización se calcula 1) determinando el número de días de prestación de servicios y 2) cuantificando la indemnización en proporción a estos días. Es decir, si la persona trabajadora hubiera prestado servicios durante un año (365 días) le corresponderían de ocho a doce días de indemnización, en función de la fecha de inicio de la prestación de servicios. Luego al haber trabajado los días que ha hecho, el empleador debe abonarle una indemnización proporcional.

El cálculo de esta indemnización debe hacerse sobre la base del periodo en que la parte actora ha prestado servicios laborales para el empleador, tomando como fecha inicial el día 22/09/2014 correspondiente a la antigüedad reconocida y como fecha final el día de extinción del contrato de trabajo 19/12/2017, siendo el salario a tener en cuenta el percibido al tiempo de la extinción, 1.173 euros al mes con dos pagas extraordinarias de igual importe (salario anual: 16.422,00 euros, salario diario: 44,99 euros). Aplicando el referido criterio, en este caso le corresponde once días de salario por



cada año de servicio por ser un contrato celebrado a partir del 1 de enero de 2014 y antes del 1 de enero de 2015, dado que los 12 días de salario que se recogen en demanda lo serán para los contratos celebrados con posterioridad al 01/01/2015, por lo que la indemnización total asciende a **1.606,76 euros**.

Vistos los preceptos legales y demás de concordante aplicación,

FALLO

Que debo ESTIMAR SUSTANCIALMENTE la demanda presentada a instancias de D^a contra la UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA, sobre RECLAMACION DE CANTIDAD y en consecuencia debo condenar y condeno a la demandada a abonar a la actora la cantidad de **1.606,76 euros**.

Notifíquese a las partes la presente resolución, haciéndoles saber que contra la misma no cabe interponer Recurso de Suplicación.

La anterior resolución se entregará a la Letrada de la Administración de Justicia para su custodia e incorporación al libro de sentencias. Insértese en las actuaciones por medio de testimonio.

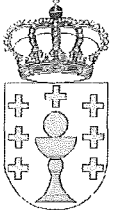
Por esta mi sentencia, juzgando definitivamente en la primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

Asinado por: JIJES-000004426X
Data e hora: 31/10/2019 15:11:19





ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTIZIA

**XDO. DO SOCIAL N. 2
SANTIAGO DE COMPOSTELA**

RUA VIENA S/N
Tfno: 981540444
Fax: 981540446

Equipo/usuario: ER

NIG: 15078 44 4 2019 0000509
Modelo: 220900

PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000168 /2019

Procedimiento origen: /
Sobre ORDINARIO

DEMANDANTE/S D/ña:
ABOGADO/A:
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA
ABOGADO/A: JOSE MANUEL ROIBAS VAZQUEZ
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

A U T O

Magistrado/a-Juez

Sr/Sra. D/D.^a CAROLINA NORES DIAZ

En SANTIAGO DE COMPOSTELA, a dieciocho de noviembre de dos mil diecinueve.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000168 /2019 se ha dictado sentencia de fecha 31/10/2019 cuyo fallo dispone:

FALLO

Que debo ESTIMAR SUSTANCIALMENTE la demanda presentada a instancias de D^a ; contra la UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA, sobre RECLAMACION DE CANTIDAD y en consecuencia debo condenar y condeno a la demandada a abonar a la actora la cantidad de **1.606,76 euros**.

Notifíquese a las partes la presente resolución, haciéndoles saber que contra la misma no cabe interponer Recurso de Suplicación.



La anterior resolución se entregará a la Letrada de la Administración de Justicia para su custodia e incorporación al libro de sentencias. Insértese en las actuaciones por medio de testimonio.

Por esta mi sentencia, juzgando definitivamente en la primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

SEGUNDO.- Por el abogado JOSE MANUEL ROIBAS VAZQUEZ en nombre y representación de la UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA se ha presentado escrito de fecha 11/11/2019 anunciando recurso de suplicación frente a la sentencia de fecha 31/10/2019.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO.- Conforme lo dispuesto en el art. 191.2g).

2. No procederá recurso de suplicación en los procesos relativos a las siguientes materias:

g) Reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 3.000 euros. Tampoco procederá recurso en procesos de impugnación de alta médica cualquiera que sea la cuantía de las prestaciones de incapacidad temporal que viniere percibiendo el trabajador. Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

PARTE DISPOSITIVA

Dispongo: Tener por **no anunciado** el recurso de suplicación interpuesto por el abogado JOSE MANUEL ROIBAS VAZQUEZ en nombre y representación de la UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA **frente a la sentencia de fecha 31/10/2019 dictada en este PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000168 /2019 declarando firme la misma.**

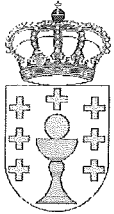
Asimismo, una vez firme la presente resolución, procédase al **ARCHIVO de las actuaciones.**

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales





ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, **surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas** hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo **carga procesal de las partes** y de sus representantes **mantenerlos actualizados**. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de queja que se interpondrá conforme el art. 495 LEC. Dicho recurso deberá interponerse en el plazo máximo de diez días ante el órgano que corresponda conocer el recurso no tramitado, computándose días hábiles a contar desde la notificación de esta resolución arts. 189 LJS y 495 LEC acompañando copia de la resolución recurrida.

Así lo acuerda y firma SS^a. Doy fe.

EL/LA MAGISTRADO

EL/LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Asinado por: JU:ES-L000003011E
Data e hora: 19/11/2019 14:13:02

Asinado por: JU:ES-J000004425X
Data e hora: 19/11/2019 14:03:55

