



## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 OVIEDO

**DEMANDA (PO) Nº: 20/2017**

**SENTENCIA Nº: 296/2017**

En OVIEDO, a dieciséis de mayo de dos mil diecisiete.

Dña. MARÍA DE LOS ÁNGELES ANDRÉS VEGA, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 3 de OVIEDO, tras haber visto los presentes autos sobre: **CANTIDAD (INDEMNIZACIÓN)**, seguidos entre partes:

Como demandante **D.** , que comparece representado por la Letrada Sra. .

Como demandado el **EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE OVIEDO**, que comparece representado por la Letrada Sra. .

**EN NOMBRE DEL REY**

**Ha dictado la siguiente**

**SENTENCIA**

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** El día 29-12-16, se presentó la demanda rectora de los autos de referencia en la que, tras la alegación de hechos y fundamentos de derecho, solicita se dicte sentencia por la que se declare el derecho de la parte demandante al percibo de la cantidad correspondiente a una indemnización por finalización del contrato consistente en veinte días de salario por año trabajado en los términos en la demanda expresados, condenándose al demandado a estar y pasar por tal declaración y condena, y a su efectivo abono a favor de la parte demandante.



**SEGUNDO.-** En el acto del juicio celebrado el día 15-5-17, la parte actora se ratificó en su demanda pidiéndose de contrario su desestimación en base a las alegaciones que constan en la correspondiente Acta. Practicada la prueba propuesta con el resultado que consta en autos, las partes concluyeron insistiendo en sus respectivas pretensiones. Se aportó prueba documental.

### **HECHOS PROBADOS**

**1º)** , suscribió con el Ayuntamiento de Oviedo acuerdo para el desarrollo de prácticas no laborales en Ayuntamientos como Técnico en Gestión Administrativa de 900 h de duración a realizar de enero a julio de 2015 con una beca de 426 € mes.

**2º)** Posteriormente la parte fue contratada ya en prácticas, contrato de 6 meses de duración de extensión 20.7.2015 a 19.1.2016, con idéntica categoría, que se dio por extinguido a su finalización sin abono de indemnización alguna. No se cuestionó la validez del cese en su día.

**3º)** El contrato remitía a la aplicación del Convenio Colectivo del personal laboral contratado por los Ayuntamientos del Principado de Asturias dentro de la línea 1 de los Planes Locales de Empleo y de la línea 3 relativa al apoyo a la contratación laboral de los jóvenes participantes en el programa de prácticas no laborales con compromiso de contratación incluidos dentro del Acuerdo por el empleo y el progreso de Asturias (AEPA) 2013-2015.

**4º)** El salario regulador de la indemnización por fin de contrato temporal se fija en 25,03 € día (hecho no discrepado).

**5º)** La demanda se presentó el 29-12-2016.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** Pretende la parte actora una indemnización de 20 días/año por los seis meses de duración de su contrato de trabajo en prácticas, equivalente en su caso a 250,30 €, con soporte en la Directiva 199/70/CE del Consejo y reciente STJUE de 14-9-16. A ello se opuso el Ayuntamiento demandado invocando en esencia que no existe analogía alguna del contrato formativo con el contrato de interinidad.

El Art. 49.1.c) del ET determina que el contrato de trabajo se extingue "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 en 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".

La Disposición transitoria octava del ET, por su parte, determina que la indemnización prevista en Art. 49.1.c) a la finalización de los contratos temporales se aplicará de modo gradual conforme al calendario que dicha disposición se establece.

En el caso que ahora se examina se invoca la doctrina del TJUE sobre la interpretación del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), que figura en el anexo 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.

En concreto declara el Tribunal de Justicia (Sala Octava) en su auto de 11-12-2014, nº C-86/2014 en el asunto C 86/14, León Medialdea/Ayuntamiento de Huétor Vega:

“1) Las cláusulas 2 y 3, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo 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, deben interpretarse en el sentido de que un trabajador como la demandante en el litigio principal está incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo marco, en la medida en que dicho trabajador ha estado vinculado a su empleador mediante contratos de trabajo de duración determinada, en el sentido de estas cláusulas.

2) El Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que no incluye ninguna medida efectiva para sancionar los abusos, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo marco, resultantes del uso de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público, dado que en el ordenamiento jurídico interno no existe ninguna medida efectiva para sancionar tales abusos.

3) Incumbe al Juzgado remitente apreciar, con arreglo a la normativa, a los convenios colectivos y/o a las prácticas nacionales, qué naturaleza ha de tener la indemnización concedida a un trabajador como la demandante en el litigio principal para considerar que esa indemnización constituye una medida suficientemente efectiva para sancionar los abusos, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada.”

Más recientemente el propio Tribunal, en su sentencia de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, de Diego Porrás/Ministerio de Defensa, analizando un caso de trabajadora con un contrato de interinidad que cumple los requisitos exigidos por la normativa nacional en vigor, y, por otro, que la finalización de dicho contrato de trabajo está basada en una razón objetiva, debido a la reincorporación de la trabajadora sustituida, y cuestionándose a título prejudicial el ajuste del Art. 49.1.c) a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, después de despejar la primera duda planteada, esto es, si cabe examinar una eventual discriminación en el percibo de indemnizaciones por terminación de contrato desde la perspectiva de una norma que proscribiera el trato desigual (entre temporales y fijos), razona que la cláusula 4 del Acuerdo incorporado a la Directiva se refiere a las "condiciones de trabajo", por lo que podría pensarse que una indemnización por terminación de contrato no es subsumible en esa categoría, pero se trata de opción claramente errónea. El concepto de «condiciones de trabajo» incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador como consecuencia de la finalización de su contrato de duración determinada (apartado 32) pues, como expone la sentencia:

a) La finalidad del Acuerdo exige interpretar su ámbito objetivo de manera amplia, no restrictiva, pues expresa un principio de Derecho social de la Unión. (Sentencias de 13 de septiembre de 2007 Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 38; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-

456/09, EU:C:2010:819, apartado 49, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 24).

b) Lo decisivo para determinar si algo es "condiciones de trabajo" radica en su referencia al empleo, a la derivación del vínculo laboral (sentencias de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C: 2013:830, apartado 35, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 25).

c) Por eso se incluyen aquí los trienios o complemento por antigüedad (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU: C:2007:509, apartado 47, y de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartados 50 a 58).

d) La misma reflexión es trasladable al plazo de preaviso aplicable en caso de finalización de los contratos de duración determinada (sentencia de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU: C:2014:152 , apartados 27 y 29).

Señala el Tribunal, por otra parte, que es palmaria la similitud entre el trabajo desempeñado por quienes son trabajadores fijos y quienes son interinos, razonando que "Si bien, en definitiva, incumbe al Tribunal remitente determinar si, cuando ejercía funciones de secretaria en el Ministerio de Defensa en el marco de sus diferentes contratos de interinidad, la recurrente en el litigio principal se hallaba en una situación comparable a la de los trabajadores contratados por tiempo indefinido por este mismo empleador durante el mismo período de tiempo (véanse, por analogía, las sentencias de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C- 302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 43 y jurisprudencia citada, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 32), es preciso no obstante señalar que, en el caso de autos, se desprende de los autos obrantes en poder del Tribunal de Justicia que la recurrente en el litigio principal efectuaba un trabajo análogo o idéntico al de un trabajador fijo" (apartado 42).

En fin, descarta el Tribunal que la naturaleza temporal de la relación laboral o la regulación legal constituyan, por sí solas, razones objetivas que puedan justificar una diversidad indemnizatoria, señalando que "Según jurisprudencia constante del Tribunal de Justicia, el concepto de «razones objetivas» requiere que la desigualdad de trato apreciada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. 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 (véanse, en particular, las sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartados 53 y 58; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 55; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 73, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 51)" (párrafo 45). Y la sentencia descarta que se haya aportado alguna razón válida pues la previsibilidad de la finalización del contrato de interinidad no se basa en criterios objetivos y transparentes. Además la interinidad puede perpetuarse (más de diez años en el caso) y eso es contradictorio con que sí se indemnice la terminación de otras contrataciones temporales.

Y concluye el Tribunal declarando:

“1) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «condiciones de trabajo» incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada.

2) La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que esta trabajadora haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicha trabajadora tenga derecho a la mencionada indemnización”.

El principio de primacía comporta la prevalencia del Derecho originario sobre el Derecho interno en términos absolutos y globales, de manera que en caso de contradicción entre las normas nacionales infraconstitucionales y el Derecho de la Unión, el Juez nacional tiene la obligación de inaplicar la ley interna por su propia autoridad, sin esperar a su previa depuración por el propio legislador o la jurisdicción constitucional (así, SSTJ 09/03/1978 asunto «Simmenthal», ap. 17; 22/06/2010, asunto «Melki y Abdeli», ap. 43; y 05/10/2010, asunto «Elchinov», ap. 31).

Por otra parte respecto de la eficacia directa vertical del Acuerdo marco, ya tuvo ocasión de pronunciarse la STJUE 12 diciembre 2013, asunto Carratù al declarar que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco es, desde el punto de vista de su contenido, incondicional y lo suficientemente precisa para poder ser invocada por un particular ante un tribunal nacional (véase la sentencia de 15 de abril de 2008, Impact, C- 268/06, apartado 68).

Por último, la primacía de la jurisprudencia comunitaria sobre la doctrina o jurisprudencia de los Tribunales de los países miembros en la interpretación o aplicación de los preceptos y disposiciones del Derecho comunitario, viene consagrada en el art. 234 del Tratado de la CE - anterior art. 177-, de suerte que la doctrina establecida por el TJUE, al resolver cuestiones prejudiciales, es vinculante para el Tribunal Supremo y ha de acatarla.

La Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, prevé específicamente que: **Objeto (cláusula 1)**

El objeto del presente Acuerdo marco es:

- a) mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación;
- b) establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

**Ámbito de aplicación (cláusula 2)**

1. El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.

2. Los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, podrán prever que el presente Acuerdo no se aplique a:

- a) las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje;



b) los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos.

Sobre la cuestión de autos ya se pronunció este juzgado en autos de dsp 869-16, si bien que entonces se pretendiera principalmente la declaración de improcedencia del cese con una indemnización de 33 días/año y, solo subsidiariamente, la de 20 días/año a la finalización del contrato laboral en prácticas con base en las mismas argumentaciones que ahora esgrime la parte demandante.

Por elementales razones de vinculación al “precedente” no podemos sentar ahora conclusión distinta. Decíamos entonces: “Sentada la validez del contrato en prácticas en ningún caso es aplicable a la litis la STJUE citada, la finalidad del contrato no era tanto que desempeñase tareas ordinarias del Ayuntamiento como que adquiriese bajo la supervisión del tutor asignado en cada momento la práctica necesaria para su empleabilidad futura en su profesión fuera de la entidad local y de hecho, como depone la Sra. \_\_\_\_\_, Técnico responsable del Servicio de Promoción Económica y Desarrollo Local del Ayuntamiento de Siero, otros contratados en prácticas ni siquiera agotaron la duración anual del contrato al ser contratados por terceras empresas ajenas al demandado.

Ni el actor pues venía así prestando sus servicios en quehaceres ordinarios años y años para el Ayuntamiento de Siero al igual que el personal funcionario de su misma categoría, ni desconocía tampoco la fecha de expiración contractual, por estar ab initio fijada”.

Debemos ahora añadir igualmente que en la medida en que la propia Directiva y el Acuerdo Marco Anexo a la misma permiten a los Estados miembros excluir de su ámbito a los contratos formativos como lo es el de autos, lo que ha tenido su reflejo en el art. 49.1 c) del E.T., en modo alguno es dado apreciar aquí analogía alguna, cuando además la duración temporal del contrato fue de seis meses, y ajena pues a la finalidad de la directiva que era evitar el recurso excesivo a la sucesiva contratación temporal del mismo trabajador.

Razones todas que nos llevan a desestimar la pretensión al no concurrir eadem ratio, el interino estaba incluido en el ámbito de aplicación de la Directiva, el contratado en prácticas no lo está. Ni se produce tampoco discriminación alguna entre contratos formativos versus otros temporales como los de obra o servicio al no ser unos y otros objetivamente comparables dadas sus diversas finalidades.

En orden a la STSJ País Vasco que también invoca la parte de 18-10-16 (Rec. 1872-16) ha venido a ser corregida o enmendada en parte por la posterior del mismo TSJ de fecha 15-11-16 (Rec. 1990-16) cuando, si bien considera que cabe aplicar la doctrina fijada por la STJUE 14-9-16 (C-596/14) a un caso de válida terminación del contrato de interinidad por sustitución, siendo además la empleadora una empresa privada, no obstante y, a diferencia de la de 18-10-16, señala que a la hora de calcular la indemnización no debe atenderse a toda la secuencia contractual desde su inicio, sino exclusivamente a la duración del último contrato, dado que no estamos ante un despido, sino ante la extinción de un contrato, al margen de contener un voto particular que entiende que debía desestimarse totalmente el recurso que

dedujo el trabajador, se lee en él: "Pero especialmente hay que destacar y preguntarse qué relación existe entre la extinción contractual por causas objetivas y el contrato de interinidad. La respuesta es: ninguna; absolutamente ninguna. La extinción por causas objetivas persigue la viabilidad de la empresa y el mantenimiento de los restantes puestos de trabajo en situaciones de crisis económica o necesidad de adaptación a las nuevas exigencias del mercado; en tanto que el contrato de interinidad se extingue cuando finaliza el proceso de selección de cobertura del puesto o cuando se reincorpora al mismo el trabajador titular que tenía derecho a la reserva de su plaza.

Por consiguiente, solucionar la ausencia del derecho a la indemnización del interino cesado, acudiendo a la cuantía de la extinción del contrato por causas objetivas no sólo no lo reconoció la sentencia del TJUE sino que además carece de fundamento legal".

Las SSTSJ del Principado de Asturias de 7-2-17 (nº 165/17) y 14-2-17 (nº 284/17) señaladas asimismo por la parte demandante tampoco se refieren a contratos formativos.

**SEGUNDO**.- Contra esta sentencia no cabe recurso de suplicación al ser la cuantía litigiosa inferior a 3.000,00 € y no constar probada "afectación general" de la cuestión litigiosa, siendo estas demandas en Asturias de apenas unos 40 operarios contratados en prácticas las únicas que constan sobre el particular en la geografía nacional, todo ello ex. arts. 191.1, 191.2 g) y 192 de la LRJS, de lo que se advierte desde ya a las partes.

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

### **FALLO**

Que desestimando la demanda formulada por don contra el Excelentísimo Ayuntamiento de Oviedo, debo absolver y ABSUELVO al Ayuntamiento demandado de sus pedimentos.

Incorpórese esta Sentencia al correspondiente libro, expídase certificación literal de la misma para su constancia en los autos de referencia y notifíquese a las partes advirtiendo que la misma es **FIRME** por no haber contra ella recurso alguno.

Así por esta mi sentencia definitiva, lo pronuncio, mando y firmo.

E./

**PUBLICACIÓN**.- La anterior Sentencia fue leída y publicada por la Ilma. Sra. Magistrado-Juez de este Juzgado de lo Social que la suscribe, estando celebrando Audiencia Pública con asistencia de la Letrada de la Administración de Justicia. Doy fe.