



Roj: **STS 641/2020** - ECLI: **ES:TS:2020:641**

Id Cendoj: **28079140012020100114**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **12/02/2020**

Nº de Recurso: **2802/2017**

Nº de Resolución: **128/2020**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CL 1856/2017,**  
**STS 641/2020**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2802/2017

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Rosa María Virolés Piñol

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

##### **Sala de lo Social**

##### **Sentencia núm. 128/2020**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesús Gullón Rodríguez, presidente

D.<sup>a</sup>. Rosa María Virolés Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D.<sup>a</sup>. Concepción Rosario Ureste García

En Madrid, a 12 de febrero de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Ayuntamiento de Guijuelo representado por la procuradora D.<sup>a</sup>. Olivia Galán Azofra y asistido por la letrada D.<sup>a</sup>. María Oliva Sánchez Rodríguez contra la sentencia dictada el 17 de mayo de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede en Valladolid, en recurso de suplicación nº 401/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 21 de diciembre de 2016, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Salamanca, en autos nº 462/2016, seguidos a instancias de D. Nicolas y D.<sup>a</sup>. Sonsoles contra el Ayuntamiento de Guijuelo y Mapfre España Cia. de Seguros y Reaseguros sobre reclamación de cantidad.

Han comparecido en concepto de recurridos D. Nicolas y D.<sup>a</sup>. Sonsoles representados y asistidos por la letrada D.<sup>a</sup>. Sonia Miriam Hernández López.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Rosa María Virolés Piñol.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 21 de diciembre de 2016, el Juzgado de lo Social nº 2 de Salamanca, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:



"Que desestimando la demanda deducida por D. Nicolas y D<sup>a</sup> Sonsoles contra el AYUNTAMIENTO DE GUIJUELO y MAPFRE ESPAÑA COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS debo absolver y absuelvo a los demandados de las pretensiones deducidas frente a ellos."

**SEGUNDO.-** Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes:

"PRIMERO.- Los actores D. Nicolas y D<sup>a</sup> Sonsoles, son los padres de D. Rodrigo que prestó servicios para el AYUNTAMIENTO DE GUIJUELO mediante contrato de trabajo temporal para obra o servicio determinado en jornada de 18,50 h semanales que tenía duración desde el 14 de abril hasta el 13 de octubre de 2015 como Operario de Servicios Generales.

SEGUNDO.- Por Resolución de 27-2-15 del Presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León se concede una subvención directa como apoyo a la contratación temporal de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social. En esta resolución se establecía que era subvencionable el periodo de contratación comprendido entre la fecha de la presente resolución y el 30-11-15 y que las contrataciones deberán ser formalizadas antes del 15-4-15.

El 12-3-15 se suscribe un convenio entre el Servicio Público de Castilla y León y el Ayuntamiento de Guijuelo de justificación de la subvención directa como apoyo a la contratación temporal de desempleados para la realización de obras o servicios de interés general (folios 107 a 113).

TERCERO.- D. Rodrigo fallece el 18 de septiembre de 2015 por infarto agudo de miocardio que se produce el mismo día a las 16:00h cuando acababa de incorporarse a su puesto de trabajo y se encontraba barriendo en Campillo de Salvatierra.

Se ha emitido por el Ayuntamiento parte de accidente de trabajo el 26-7-16 tras actuación de la Inspección de Trabajo (folio 38).

CUARTO.- El 6 de junio de 2009 se suscribe "Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo y retribuciones del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Guijuelo" que establece:

Art.1 Ámbito de aplicación funcional y personal:

1. El presente acuerdo regulará las materias de índole laboral, económica, sindical, socio-asistencial y, en general cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Guijuelo.

2. Sus normas serán de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Guijuelo con carácter fijo, pertenecientes a la plantilla de personal funcionario o laboral, es decir, funcionarios de carrera, funcionarios interinos, laborales con contrato fijo.

3.- El personal laboral indefinido o temporal y el personal eventual se regirán conforme al Anexo V.

Dentro del Título Tercero prestaciones sociales se incluyen los arts. 65 a 80 que regulan

Art.69. ayuda por natalidad

Art.70 concesión de créditos personales y para la adquisición de vivienda.

Art.71 sistema de anticipos reintegrables

Art.72 defensa jurídica del personal

Art.73.1 "El Ayuntamiento de Guijuelo formalizará un Seguro de accidentes y asimismo un Seguro de Responsabilidad Civil, extensible ambos a todos los trabajadores.

Este seguro cubrirá las 24horas del día y los siguientes riesgos:

a) Muerte por cualquier causa.

b) Invalidez laboral permanente, absoluta y gran invalidez.

Art.74. En caso de fallecimiento de un empleado público de este Excmo. Ayuntamiento, éste deberá abonar la cantidad de 18.030€; al cónyuge del fallecido, siempre que conviviera con el mismo. En caso de haber fallecido el cónyuge o de no estar conviviendo con él, la cantidad se abonará a los hijos del mismo que convivieran y dependieran económicamente de él. En caso de separación o divorcio el requisito de la convivencia se exigirá o no en función de lo dispuesto en el convenio regulador o en la resolución judicial.

La Comisión Paritaria determinará los casos y requisitos necesarios para que el conviviente, no cónyuge del fallecido, pueda ser beneficiario de esta Ayuda Social.



Art.75 principio de igualdad de prestaciones sanitarias y sociales para el personal incluido en el ámbito de aplicación subjetiva del presente acuerdo....

Art.76 . Se Creará un Fondo Social, del cual serán beneficiarios de este fondo todos los funcionarios y laborales fijos e indefinidos, así como sus cónyuges e hijos, en el cual se incluye la póliza de Seguro de ADESLAS o entidad que la pueda sustituir.

Para garantizar una mayor cobertura posible se acuerda extender el fondo a los funcionarios interinos y a los laborales temporales que acrediten haber trabajado en el Ayuntamiento al menos dos años de manera continuada.

Art.77 Creación de una Comisión de Acción Social.

Art.79.2 El Seguro de Accidentes que el Ayuntamiento debe formalizar tendrá una cobertura mínima de 30.050 €; en caso de fallecimiento y hasta 90.150 €; en función del grado de minusvalía del trabajador.

Prestaciones sociales: anticipos reintegrables, seguro de accidentes, ayudas sociales, gafas, lentillas, dentadura, audífonos, minusválidos, natalidad, gastos extraordinarios, ayuda para estudios.

Art.80 indemnización por jubilación

En el Anexo V se establece:

Art.1.- Ámbito de aplicación personal: El presente Anexo será de aplicación al personal contratado temporal dentro de programas o convenios financiados total o parcialmente por otros Organismos Públicos y aquellos contratados temporales cuya finalidad no sea sustituir a trabajadores de plantilla o puestos de trabajo incluidos en la correspondiente relación de puestos aprobada por el Pleno Municipal.

Art.2. Ámbito temporal.

Art.3 Jornada Laboral.

Art.4 Calendario Laboral

Art.5 Gratificaciones extraordinarias.

Art.6 Licencias

Art.7 Horario reducido

Art.8 Legislación supletoria

Art.9 Tablas salariales 2009-2013

Art. 10. Deducción de Haberes

Art.11. Fondo Social. El personal contratado temporalmente tendrá derecho a la póliza de Seguro Médico, cuando haya completado dos años consecutivos de trabajo en el Ayuntamiento de Guijuelo. Para acceder al fondo de ayudas sociales será necesario haber completado cinco años consecutivos de trabajo en el Ayuntamiento de Guijuelo.

Art.12. Régimen disciplinario.

Art.13 Suspensión del periodo de prueba.

Disposición Adicional (Folios 114 y ss).

QUINTO.- El 12-8-15 el Ayuntamiento de Guijuelo suscribe con Mapfre la póliza nº NUM000 de seguro de accidentes colectivos en vigor desde el 31-7-15 con las siguientes condiciones:

Actividades del colectivo: empleados municipales.

Número de asegurados: 75

Sistema de identificación: seguridad social

Cobertura: riesgo profesional (folio 152)

\*Garantías y sumas aseguradas por persona:

fallecimiento accidental 50.000€

invalidez permanente según baremo hasta 120.000€

\*Primas anuales:

prima neta por asegurado 52€;

prima neta del grupo 3.900€.

\*Otras estipulaciones:

-Los beneficiarios a efectos de la garantía de fallecimiento son por orden preferente el cónyuge, los hijos, los padres o los herederos legales del asegurado.

-sistema de regularización: seguridad social.

-periodo de regularización: anual

\*Observaciones y cláusulas aplicables:

AC02.- Seguros grupo

AC03.- Afiliación a la Seguridad Social (folio 153)

SEXTO.- Dentro de las Condiciones Generales y Especiales ACC-Pers-11-1 de Seguro de Accidentes personales: Condiciones Generales

Art.1 Objeto y extensión. La actividad y ocupación del asegurado, así como su estado físico y de salud, ...(folio 159).

Concepto de accidente: Como "accidente" ha de entenderse la lesión corporal que deriva de una causa violenta, súbita, externa y ajena a la intencionalidad del Asegurado.

También se considerarán como accidentes a efectos del seguro:

- La asfixia o lesiones internas a consecuencia de gases o vapores, inmersión o sumersión, o por ingestión de materias líquidas o sólidas.

- Las infecciones derivadas de un accidente cubierto por la póliza.

- Las lesiones que sean consecuencia de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos motivados por un accidente cubierto por la póliza.

- Las lesiones sufridas a consecuencia de legítima defensa.

Salvo pacto expreso en contrario no tendrán la consideración de "accidente", a efectos del seguro, los infartos y otros episodios cardiovasculares o cerebrovasculares análogos o similares.

Cobertura de Accidentes:

Art.1 Objeto y extensión

Riesgos Asegurados: Los accidentes que pueda sufrir el asegurado durante las 24h del día, salvo que por pacto expreso se suscriba una cobertura parcial.

Si la cobertura se limita al riesgo profesional quedarán cubiertos, exclusivamente, los que pueda sufrir durante su jornada de trabajo y en los desplazamientos desde su domicilio particular al centro de trabajo y viceversa.

Riesgos no asegurados:

g) lesiones y enfermedades que sean consecuencia de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos no motivados por un accidente cubierto por la póliza, así como las enfermedades de cualquier naturaleza (incluso las de origen infeccioso), infartos, episodios cardiovasculares, ataques de epilepsia y pérdida de las facultades mentales, salvo que sean ocasionadas por un accidente.

Condiciones especiales (folio 169 vuelto y ss).

Cláusula AC-01 Accidentes Laborales.

Tendrán tal condición los supuestos contemplados en los artículos 115 y 116 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social quedando ampliada al efecto la delimitación que del concepto de "accidente" se efectúa en las Condiciones Generales. Esta ampliación de cobertura no rige para los accidentes ordinarios o no laborales.

Cláusula AC-02. Seguros de Grupo.

Si el seguro se ha contratado para cubrir los riesgos de un grupo de personas regirán las siguientes normas:

\*variaciones del grupo.....



\*regularización de primas..

Cláusula AC-03. Afiliación a la Seguridad Social. Cuando sea este el sistema pactado para la identificación y control del grupo asegurado serán de aplicación las siguientes normas:..... para la regularización de altas y bajas será suficiente con que el tomador del seguro remita a la compañía con la periodicidad pactada, una declaración del número de empleados de alta en la Seguridad Social el último día de cada uno de los meses del periodo a regularizar (folio 170).

SEPTIMO.- Para determinar el personal incluido en la póliza anterior no existe relación nominal de trabajadores sino que funciona a través de la comunicación inicial del número de trabajadores a los que da cobertura (en número de 75 según las condiciones particulares) y de los TC2, en caso de siniestro y posterior reajuste, en caso de ser necesario con periodicidad anual (informe del folio 197).

OCTAVO.- El 11 de abril de 2016 los actores presentan reclamación previa reclamando la cantidad de 18,030 €; salvo error y omisión invocando en el hecho 4º el art.40.e del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Guijuelo señala que "El Ayuntamiento de Guijuelo formalizará un Seguro de Responsabilidad Civil, extensible ambos a todos los trabajadores. Este seguro cubrirá las 24 horas del día y los siguientes riesgos".

La reclamación es desestimada por Resolución de Alcaldía de 11-5-16 invocando el art.1 del "Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo y retribuciones del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Guijuelo" y a que no está prevista indemnización para los ascendientes.

NOVENO.- El 11 de julio se presenta la demanda y el mismo día se presenta escrito en la Gerencia Territorial de Salamanca de "ampliación de la reclamación previa "solicitando se indemnice a los padres como herederos del trabajador fallecido por el importe de 30.050€; conforme al art.79 del Acuerdo Regulador (folio 20), ampliación que no ha sido contestada".

**TERCERO.-** Contra la anterior sentencia, la representación letrada de D. Nicolas y D<sup>a</sup> Sonsoles formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede en Valladolid, dictó sentencia en fecha 17 de mayo de 2017, en la que consta el siguiente fallo:

"ESTIMAMOS PARCIALMENTE el recurso de suplicación interpuesto por la indicada representación de DON Nicolas y DOÑA Sonsoles contra la sentencia de 21 de diciembre de 2016, dictada por el Juzgado de lo Social Nº 2 de Salamanca en los autos número 462/16, seguidos sobre CANTIDAD a instancia de los indicados recurrentes contra el AYUNTAMIENTO DE GUIJUELO y contra MAPFRE ESPAÑA COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS y, en consecuencia, revocando parcialmente la misma, declaramos el derecho de los recurrentes a ser indemnizados por el fallecimiento del trabajador don Rodrigo y condenamos al Ayuntamiento de Guijuelo al pago de la cantidad de 30.050 € (treinta mil cincuenta euros) en concepto de tal indemnización. Al mismo tiempo, mantenemos la desestimación de la demanda respecto a la codemandada MAPFRE, decidida en el fallo de la sentencia recurrida."

**CUARTO.-** Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede en Valladolid, la representación letrada del Ayuntamiento de Guijuelo interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, de 22 de noviembre de 2007, rec. suplicación 3291/2006 para el primer motivo del recurso; con la dictada por esta Sala de lo Social del TS de 23 de mayo de 2014, rec. casación 179/2013 para el segundo motivo; con la dictada por el TJUE de 8 de septiembre de 2011, asunto C-177/10 para el tercer motivo y con la dictada por el TJUE de 26 de enero de 2012, en el asunto C-586/10 para el cuarto motivo del recurso.

**QUINTO.-** Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de considerar que se declare la procedencia del presente recurso y se case y anule la sentencia del TSJ de Castilla-León. Se señaló para la votación y fallo el día 16 de enero de 2020, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** 1.- Es objeto del presente recurso la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid de 17 de mayo de 2017 (Rec. 401/2017) que revoca parcialmente la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Salamanca de 21 de diciembre de 2016 (autos 462/2016), y declara el derecho de los recurrentes a ser indemnizados por el fallecimiento del trabajador condenando al Ayuntamiento de Guijuelo al pago de la cantidad de 30.050 € en concepto de tal indemnización. Se mantiene la desestimación de la demanda respecto a Mapfre decidida en la sentencia de instancia.



2.- Consta en la sentencia recurrida que los actores, son los padres del trabajador que prestó servicios para el Ayuntamiento de Guijuelo mediante contrato de trabajo temporal para obra o servicio determinado en jornada de 18,50 horas semanales que tenía duración desde el 14 de abril hasta el 13 de octubre de 2015 como Operario de Servicios Generales.

El trabajador falleció el 18 de septiembre de 2015 por infarto agudo de miocardio que se produjo el mismo día a las 16:00h cuando acababa de incorporarse a su puesto de trabajo y se encontraba barriendo.

El 6 de junio de 2009 se suscribió "Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo y retribuciones del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Guijuelo", que regulaba las materias de índole laboral, económica, sindical, socio-asistencial y, en general cuantas otras afectasen a las condiciones de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de Guijuelo. En el artículo 2 establece que sus normas serán de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Guijuelo con carácter fijo, pertenecientes a la plantilla de personal funcionario o laboral, es decir, funcionarios de carrera, funcionarios interinos, laborales con contrato fijo. Y en el 3 que el personal laboral indefinido o temporal y el personal eventual se regirán conforme al Anexo V.

Dentro del Título Tercero relativo a las prestaciones sociales se incluyen los arts.65 a 80. El Art.79.2 regula el Seguro de Accidentes que el Ayuntamiento debe formalizar, señalando que tendrá una cobertura mínima de 30.050 € en caso de fallecimiento y hasta 90.150€ en función del grado de minusvalía del trabajador.

El 11 de abril de 2016 los actores, padres del trabajador fallecido, presentan reclamación previa reclamando la cantidad de 18.030 € invocando en el hecho 4º el art.40.e del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Guijuelo señala que "El Ayuntamiento de Guijuelo formalizará un Seguro de Responsabilidad Civil, extensible ambos a todos los trabajadores. Este seguro cubrirá las 24 horas del día y los siguientes riesgos (...)". La reclamación es desestimada por Resolución de la Alcaldía de 11-5-16 invocando el art.1 del "Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo y retribuciones del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Guijuelo" y a que no está prevista indemnización para los ascendientes.

3.- Los actores en suplicación alegaron que el hecho de que los trabajadores fijos del Ayuntamiento demandado tengan más derechos laborales y sociales que los que corresponden a los trabajadores temporales solo por el hecho de serlo y porque así lo señala el Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo y retribuciones del personal al servicio del Ayuntamiento de Guijuelo, contraviene la Directiva 1999/70/CE, el artículo 14 de la Constitución Española.

La sentencia de instancia razonó que el trabajador fallecido contratado en virtud de subvención otorgada por el SEPE, no estaba incluido, por decisión de las partes negociadoras, dentro del ámbito de aplicación del Acuerdo en el que se contienen los preceptos que reconocen el derecho a la indemnización por fallecimiento en accidente de los empleados municipales.

La Sala de suplicación razonó que en el "Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo y retribuciones del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Guijuelo", las partes negociadoras pactaron condiciones distintas para los funcionarios de carrera, los funcionarios interinos y el personal laboral con contrato fijo, por un lado, y para el personal laboral indefinido o temporal y el personal eventual, por otro, rigiéndose estos últimos por el Anexo V, produciéndose así una diferencia de tratamiento en la mejora voluntaria de Seguridad Social entre trabajadores en función de la naturaleza de su contrato. Y concluye que el Acuerdo contraviene la doctrina el TJUE que interpreta la Directiva 1999/70/CE.

**SEGUNDO.-** 1.- Contra la referida sentencia, recurre en casación para la unificación de doctrina el Ayuntamiento de Guijuelo, articulando su recurso en cuatro motivos, aunque con una clara descomposición artificial del recurso, señalando para cada uno de ellos una sentencia de contraste, en los términos que seguidamente se dirá.

2.- El recurso es impugnado por los demandantes que interesan su desestimación y la confirmación de la sentencia recurrida.

Por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el que interesa la desestimación de los motivos de recurso segundo, tercero y cuarto por concurrir causa de inadmisión por falta de contradicción; y la admisión del primer motivo para que se declare su procedencia, casando y anulando la sentencia recurrida.

3.- Con carácter previo procede examinar si en cada uno de los motivos de recurso concurre o no el requisito de la contradicción exigido por el art. 219 LRJS.

El artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala



de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales", SSTS 16/07/2013 (R. 2275/2012), 22/07/2013 (R. 2987/2012), 25/07/2013 (R. 3301/2012), 16/09/2013 (R. 302/2012), 15/10/2013 (R. 3012/2012), 23/12/2013 (R. 993/2013), 29/04/2014 (R. 609/2013) y 17/06/2014 (R. 2098/2013).

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales, SSTS 14/05/2013 (R. 2058/2012), 23/05/2013 (R. 2406/2012), 13/06/2013 (R. 2456/2012), 15/07/2013 (R. 2440/2012), 16/09/2013 (R. 2366/2012), 03/10/2013 (R. 1308/2012), 04/02/2014 (R. 677/2013) y 01/07/2014 (R. 1486/2013).

**TERCERO.**- Pasamos a analizar la concurrencia del requisito de contradicción respecto a cada uno de los motivos de recurso:

1.- El primer motivo de recurso, se encamina a determinar si la indemnización por fallecimiento en accidente de trabajo pactada como una mejora de seguridad social, vulnera o no el principio de igualdad ante la ley al estar prevista en el supuesto examinado únicamente para personal funcionario y laboral fijo.

Por el recurrente se invoca como sentencia de contraste la del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 22 de noviembre de 2007 (Rec. 3291/2006). Dicha sentencia referencial, confirmó la de instancia que desestimó la demanda sobre tutela de derechos fundamentales interpuesta. El actor prestaba servicios como peón eventual agrícola desde 2003. El 24 de marzo de 2004 la actora sufrió un accidente de trabajo que motivó su declaración de incapacidad permanente total para su profesión habitual derivado de accidente de trabajo. El artículo 28 del convenio colectivo de trabajo del campo de Huelva dispone, en relación con la póliza de seguros, que las empresas afectadas por el convenio establecerán para sus trabajadores fijos y trabajadoras fijas un seguro de accidente que garantice 10.457,48 € en caso de fallecimiento o invalidez total derivados de accidente de trabajo.

La Sala de suplicación en la referencial, analizando los criterios jurisprudenciales con relación a la percepción de un determinado plus de convenio colectivo, y la jurisprudencia constitucional, razona que se proscriba cualquier diferencia de trato entre trabajadores fijos y trabajadores temporales que implique un trato discriminatorio, declarando que existe una tendencia al establecimiento de plena igualdad entre ambos grupos de trabajadores. Sin embargo, declara que no es exigible la contratación de una póliza de mejora de prestaciones de Seguridad Social cuando el número de integrantes y duración contractual no pueden ser conocidos, ya que tal circunstancia supondría un riesgo posiblemente no asegurable por las entidades dedicadas a ello o en todo caso de muy alto costo derivado de la incertidumbre de las posibles indemnizaciones que se pudieran derivar. Concluye la Sala, que no puede apreciarse discriminación en cuanto que la empresa se limita a aplicar la norma convencional vigente en eso, y que se estableció debido a las características del puesto de trabajo sin que concurriera ninguna de las circunstancias descritas en el artículo 14 de la Constitución.

De lo expuesto se deduce que existe contradicción entre las sentencias comparadas ya que en ambos casos los trabajadores prestaban sus servicios con carácter temporal. En ambos casos la regulación convencional (en el caso de la sentencia recurrida, un Acuerdo del Ayuntamiento, y en la referencial, el convenio colectivo provincial) establecía una serie de mejoras de Seguridad Social para el caso de fallecimiento o invalidez derivados de accidente de trabajo, pero exclusivamente para los trabajadores de carácter fijo. En ambos casos se analiza la misma normativa, el artículo 14 de la Constitución y la Directiva 1999/70/CE. Los fallos son contradictorios porque la sentencia recurrida declara que el Acuerdo del Ayuntamiento que establece la mejora voluntaria sólo para los trabajadores fijos y no para los temporales vulnera el principio de igualdad ante la ley de esos distintos grupos de trabajadores, y que tal exclusión carece de cualquier justificación objetiva y razonable. La sentencia referencial, por el contrario, concluye que no se puede apreciar discriminación en tanto en cuanto el empresario se limita a aplicar la norma convencional vigente que se estableció en razón de las características del puesto de trabajo desempeñado.

2.- El segundo motivo de recurso tiene por objeto discernir si la indemnización por fallecimiento en accidente de trabajo pactada, como una mejora voluntaria de Seguridad Social en el Acuerdo del Ayuntamiento carece de justificación objetiva y razonable. Invoca como sentencia de contraste la dictada por esta Sala IV del Tribunal Supremo, de 23 de mayo de 2014 (R. 179/2013). La Sala desestima los recursos de casación frente a la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia que concluyó que no concurrían las causas de nulidad del



despido colectivo de 32 trabajadores alegadas por los demandantes y que declaró igualmente que el despido no quedaba justificado por cuanto no se habían acreditado las causas económicas alegadas por la entidad demandada; la Sala estimó la petición subsidiaria de la demanda desestimando la nulidad.

El despido colectivo propuesto por la Presidencia de la Diputación Provincial de Ourense afectaba solamente a personal laboral indefinido (no al personal laboral fijo de la Entidad demandada). La Sala razonó que para que concurra el principio básico en el que se asienta la exigencia de igualdad de trato que se produzcan "situaciones sustancialmente iguales", y en el caso analizado no existía tal igualdad, porque concurrían trabajadores contratados sin cubrir las exigencias de ingreso en la función pública a través de un procedimiento sujeto los requisitos del artículo 103.3 de la CE.

No cabe apreciar la existencia de contradicción entre las sentencias comparadas al no concurrir las identidades exigidas por la norma, ya que existen relevantes diferencias en las circunstancias concurrentes y en los debates planteados. En la sentencia recurrida se plantea si la indemnización por fallecimiento en accidente de trabajo pactada en un Acuerdo del Ayuntamiento, como una mejora de Seguridad Social, vulnera o no el principio de igualdad ante la ley al estar prevista únicamente para personal funcionario y laboral fijo. En la referencial, en cambio, se impugna un despido colectivo, efectuado por una entidad pública, que afectaba exclusivamente al personal laboral indefinido, declarando la Sala que la igualdad de trato debe exigirse cuando se trate de derechos laborales durante la vigencia de la relación laboral pero que esta garantía de igualdad de trato no puede extenderse al momento de la extinción.

3.- En el tercer motivo, la parte recurrente plantea en el análisis de la contradicción, que la sentencia recurrida no se pronuncie sobre la necesaria concurrencia del requisito de la existencia de una situación comparable entre empleados con vínculo temporal y con vínculo fijo, para que se pueda aplicar la directiva 1999/70/CE y la jurisprudencia correspondiente. Invoca como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de septiembre de 2011 en el Asunto C-177/10.

En la sentencia aportada de contraste se plantea una cuestión prejudicial en la que la resolución controvertida en el litigio principal, resolución de 25 de marzo de 2009 del secretario general para la Administración Pública de la Consejería anuló la resolución relativa a la admisión del interesado a su nombramiento como funcionario de carrera del grupo C debido a que no poseía ni la titulación requerida ni la antigüedad de 10 años como canario de carrera ya que los servicios prestados por el interesado lo fueron como personal temporal. La sentencia considera que es posible tratar, desigual la situación de los funcionarios interinos los funcionarios de carrera entendiendo que los tribunales españoles pueden determinar qué es una razón objetiva el diferente sistema de acceso al empleo público de los primeros, y por lo tanto si no existe una situación comparable, no es aplicable la Directiva 1999/70/CE.

No existe tampoco contradicción respecto del motivo planteado, conforme a la doctrina anteriormente expuesta, ya que tanto las pretensiones ejercitadas como las circunstancias concurrentes son distintas. En la sentencia recurrida se plantea si la indemnización por fallecimiento en accidente de trabajo pactada en un Acuerdo del Ayuntamiento, como una mejora de Seguridad Social, vulnera o no el principio de igualdad ante la ley al estar prevista únicamente para personal funcionario y laboral fijo. En la referencial se plantea una cuestión prejudicial en relación a la exclusión de la aplicación de la Directiva 1999/70/CE al ámbito de la Función Pública en el supuesto de una resolución administrativa por la que se anulaban determinados actos administrativos relativos al nombramiento del interesado como funcionario de carrera, en el cuerpo general de administrativos mediante promoción interna, que tenía como cuestión de fondo las diferencias entre los funcionarios temporales y los funcionarios de carrera.

4.- Por último, el cuarto motivo de recurso tiene por objeto dilucidar si la política social, que opera como causa originaria objetiva que puede justificar las medidas discriminatorias, puede determinar la no aplicación de la Directiva 1999/70/CE. Invoca el recurrente como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 26 de enero de 2012 en el Asunto C-586/10. en la sentencia aportada como referencial se plantea una cuestión prejudicial en el marco del litigio sobre si el logro de objetivos de políticas sociales supone una causa objetiva que justifique medidas discriminatorias respecto de contratados en régimen laboral de duración determinada. Se plantearon en el recurso dos cuestiones prejudiciales acerca de la calificación de la necesidad de la sustitución de un trabajador por otro como una razón objetiva en el sentido de la cláusula 5, punto 1, letra a), del acuerdo marco CDD. La sentencia considera que la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro es una causa objetiva que permite establecer diferencias en la contratación de carácter temporal o indefinido.

No cabe tampoco apreciar la existencia de contradicción entre las resoluciones comparadas, conforme la doctrina anteriormente expuesta, ya que al igual que sucedía en el motivo anterior tanto las pretensiones ejercitadas como las circunstancias concurrentes son distintas. En la sentencia recurrida se plantea si la



indemnización por fallecimiento en accidente de trabajo pactada en un Acuerdo del Ayuntamiento, como una mejora de Seguridad Social, vulnera o no el principio de igualdad ante la ley al estar prevista únicamente para personal funcionario y laboral fijo. En la referencial se plantea la justificación por una sustitución en un trabajo de duración determinada cuando lo que se persigue es un objetivo de política social de facilitar que los empresarios concedan permisos especiales y los trabajadores disfruten de ellos.

**CUARTO.-** 1.- Examen sobre el fondo del primer motivo de recurso, único respecto al que se ha apreciado la existencia del requisito de contradicción ( art. 219 LRJS).

Estima la recurrente que no es discriminatorio que la mejora cuestionada no se conceda a los trabajadores temporales, denunciando la infracción por aplicación indebida de los arts. 14 de la Constitución Española y 15 del Estatuto de los Trabajadores de 1995, así como las cláusulas 3 y 4 del Acuerdo Marco Anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 sobre trabajo de duración determinada y jurisprudencia relacionada.

Resulta en síntesis del relato de hechos probados que a) Los demandantes son los padres del trabajador que prestó servicios para el Ayuntamiento de Guijuelo mediante contrato de trabajo temporal para obra o servicio determinado en jornada de 18,50 horas semanales que tenía duración desde el 14 de abril hasta el 13 de octubre de 2015 como Operario de Servicios Generales. b) El trabajador falleció el 18 de septiembre de 2015 por infarto agudo de miocardio que se produjo el mismo día a las 16:00h cuando acababa de incorporarse a su puesto de trabajo y se encontraba barriendo, dicho accidente fue calificado como accidente de trabajo, lo cual no se discute en el presente procedimiento. c) El 6 de junio de 2009 se suscribió "Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo y retribuciones del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Guijuelo", que regulaba las materias de índole laboral, económica, sindical, socio-asistencial y, en general cuantas otras afectasen a las condiciones de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de Guijuelo. En el artículo 2 establece que sus normas serán de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Guijuelo con carácter fijo, pertenecientes a la plantilla de personal funcionario o laboral, es decir, funcionarios de carrera, funcionarios interinos, laborales con contrato fijo. Y en el 3 que el personal laboral indefinido o temporal y el personal eventual se regirán conforme al Anexo V. d) El art. 79.2 del título tercero de dicho acuerdo regulador regula el seguro de Accidentes de Trabajo, señalando unas coberturas cuyas cuantías son indiscutibles. e) Formulada reclamación por los padres del trabajador fallecido, esta es desestimada, con el alegato de que el trabajador contratado temporalmente no está comprendido en el ámbito de cobertura del seguro y que no está prevista la indemnización para los ascendientes.

2.- La cuestión litigiosa queda centrada y limitada a determinar si es o no discriminatorio dar un trato distinto a los trabajadores temporales respecto a los fijos en materia de prestaciones sociales. Entiende la recurrente que no existe discriminación alguna por el hecho de que el convenio colectivo aplicable fije unas normas de mejora voluntaria de la Seguridad Social para los trabajadores funcionarios y personal laboral fijo, y que éstas no sean extensibles a los trabajadores temporales para obra o servicio determinado.

Esta Sala IV/TS comparte el criterio de la sentencia recurrida que razonó que en el "Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo y retribuciones del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Guijuelo", se produce una diferencia de trato inadmisibles en la mejora voluntaria de Seguridad Social entre trabajadores en función de la naturaleza de su contrato, y concluye que el Acuerdo contraviene la doctrina del TJUE que interpreta la Directiva 1999/70/CE.

Cierto es que el art. 14 CE no impone en el ámbito laboral una igualdad de trato de forma absoluta, ahora bien las mejoras sociales y demás derechos derivados de la relación laboral, no pueden establecerse con exclusión de los trabajadores temporales solo por la naturaleza jurídica de su contrato, salvo que exista una causa objetiva acreditada.

La igualdad en el marco laboral, "nuestro intérprete máximo de la Constitución ha declarado y esta propia Sala han indicado: a).- Que como el convenio ... adquiere eficacia normativa, incardinándose en el sistema de fuentes del Derecho e imponiéndose a las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito, por tal razón ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución y, en concreto, las exigencias del derecho a la igualdad y a la no discriminación [así, las SSTC 177/1988, de 10/Octubre, F. 4; 119/2002, de 20/Mayo, F. 6; 27/2004, de 4/Marzo, F. 4; 280/2006, de 9/Octubre, FJ 5; y 36/2011, de 28/Marzo, FJ 2. Criterio que esta Sala ha reiterado en sentencias de 09/06/09 -rco 102/08-; 08/07/10 -rco 248/09-; 18/07/11 -rco 175/10-; 18/06/12 -rco 221/10-; y 22/10/13 -rco 110/12-]. b).- Que a pesar de ello, ese obligado respeto a las citadas exigencias constitucionales no puede tener en el ámbito de las relaciones privadas el mismo alcance que en otros contextos, sino que aquí ha de aplicarse matizadamente, debiendo armonizarse con otros principios o valores constitucionales y fundamentalmente el de la libertad [ arts. 1 y 10 CE], que se proyecta no sólo en la libertad de empresa



[ art. 38 CE], sino en la autonomía privada en el ámbito de la ordenación de los intereses privados [aparte de otras anteriores, SSTs 11/11/08 -rcod 120/07-; 21/09/10 -rcod 49/10-; 12/04/11 -rcod 136/10-; y 14/05/14 -rcod 2328/13-]...c).- Que en todo caso, la autonomía de empresarios y trabajadores a la hora de fijar colectivamente el contenido de la relación laboral no puede prescindir de que un Estado social y democrático tiene por valores superiores la igualdad y la justicia [ SSTC 31/1984, de 07/Marzo; 119/2002, de 20/Mayo; 27/2004, de 04/Marzo. SSTs 26/11/08 -rcod 95/06-; 09/06/09 -rcod 1727/08-; 08/07/10 -rcod 248/09-; y 18/07/11 -rcod 175/10-], de tal forma que ni la autonomía colectiva puede establecer un régimen diferenciado en las condiciones de trabajo sin justificación objetiva y sin la proporcionalidad que se ajusten al art. 14 CE, ni tampoco en ese juicio pueden marginarse las circunstancias a las que hayan atendido los negociadores, siempre que resulten constitucionalmente admisibles [ SSTC 27/2004, de 4/Marzo, FJ 4; 36/2011, de 28/Marzo, FJ 2. Y siguiendo criterio constitucional, en tiempos recientes, SSTs 27/12/10 -rcod 229/09-; 18/07/11 -rcod 175/10-; 20/02/12 -rcod 189/11-; y 11/10/11 -rcod 163/10-] (literalmente, STS 20/01/15 -rcod 401/14-).

La STC 155/2914, de 25 de septiembre contiene al respecto las siguientes consideraciones:

"En efecto, como reiterada doctrina de este Tribunal (por todas, la STC 120/2010, de 24 de noviembre, FJ 3) ha venido declarando en relación con el principio de igualdad ante la Ley, "la vulneración del derecho a la igualdad supone la existencia en la propia Ley de una diferencia de trato entre situaciones jurídicas iguales. Esta disparidad de tratamiento, sin embargo, sólo será vulneradora del derecho a la igualdad si no responde a una justificación objetiva y razonable que, además, resulte adecuada y proporcional". Además, como también ha venido sosteniendo de modo uniforme este Tribunal, "el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas, debiendo considerarse iguales dos supuestos de hecho cuando la utilización o introducción de elementos diferenciadores sea arbitraria o carezca de fundamento racional"; igualmente, "el principio de igualdad no prohíbe al legislador cualquier desigualdad de trato, sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados"; y, por último, que "para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable además que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y el fin pretendido por el legislador superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos"

También ha tenido oportunidad esta Sala IV/TS de pronunciarse en relación a diverso tipo de ventajas, anticipos salariales y ayudas familiares, con trato diferente para los trabajadores en el seno de un Acuerdo de empresa que no posee la condición de convenio colectivo en los siguientes términos:

"(...) La cita en el motivo de los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores y 14 de la Constitución reclama de la Sala una consideración previa. Como se ha dicho en nuestras sentencias de 17 de mayo de 2000, 19 de mayo de 2001 y 27 de septiembre de 2004 (recurso 4506/2003), las condiciones retributivas diferentes en la empresa puede ser un factor que justifique un trato diferente, pero no es un factor de discriminación en sentido propio, pues no se encuentra enumerado en el artículo 14 de la Constitución ni en los preceptos citados del Estatuto de los Trabajadores; por eso no cabe identificar el principio constitucional de igualdad con la interdicción de la discriminación "aunque uno y otro tengan su sede en el artículo 14 de la constitución, de donde claramente se deduce la necesidad de excluir en este caso el factor de la discriminación y atender al de la igualdad retributiva". Las sentencias 171/1989, 76/1990, 28/1992 y 117/1993, todas ellas del Tribunal Constitucional, establecen que se produce violación del principio de igualdad constitucional en aquellos casos en los que la diferencia de trato laboral no encuentra una explicación razonable y objetiva, como puede ser el que se establezca diferente retribución en razón del carácter temporal o indefinido del contrato que liga al trabajador con la empresa, siempre que se trata de la realización de una idéntica actividad laboral. Abundando en la misma idea, la sentencia del Tribunal Constitucional 2/1998, de 12 enero y la sentencia de esta Sala de 3 de octubre de 2000, declaran que "el convenio colectivo, aunque ha de respetar ciertamente las exigencias indeclinables del derecho de igualdad y la no discriminación, ésta no puede tener aquí el mismo alcance que en otros contextos, pues en el ámbito de las relaciones privadas en el que el convenio colectivo se incardina los derechos fundamentales, y entre ellos el de igualdad, han de aplicarse matizadamente, haciéndolo compatible con otros valores que tienen su origen en el principio de la autonomía de la voluntad".

Como hemos indicado, en el presente caso se suscribió un "Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo y retribuciones del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Guijuelo", en el que las partes negociadoras pactaron condiciones distintas para los funcionarios de carrera, los funcionarios interinos y el personal con contrato fijo por un lado, y para el personal laboral indefinido o temporal y personal eventual por otro, rigiéndose estos últimos por el Anexo V del acuerdo, en el que, en lo que aquí interesa, no se contiene ninguna mejora voluntaria de la Seguridad Social por fallecimiento accidental a diferencia de lo que sucede con el personal



funcionario y laboral fijo. Así, en el art. 73.1 del Acuerdo se dispone que el Ayuntamiento de Guijuelo formalizará un seguro de accidentes y asimismo un seguro de responsabilidad civil, extensibles ambos a todos los trabajadores funcionarios de carrera e interinos y personal laboral fijo, que cubrirá las 24 horas del día los riesgos de muerte por cualquier causa o invalidez permanente laboral, absoluta y gran invalidez. Asimismo el art. 79.2 del citado Acuerdo se refiere a la cobertura económica del seguro de Accidentes que el Ayuntamiento debe formalizar.

En el Acuerdo en cuestión, se establece una diferencia de trato inadmisibles en la mejora voluntaria de Seguridad Social entre trabajadores en función de la naturaleza de su contrato, que contraviene la Directiva 1999/70CE, reiteradamente interpretada por el TJUE señalando que el Acuerdo Marco anexo a la Directiva, y en particular su cláusula 4, tiene por objeto la aplicación de dicho principio a los trabajadores con contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a trabajadores con contrato de duración indefinida.

En el mismo sentido el art. 15.6 ET, señala expresamente que los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada, tienen los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las especialidades propias de cada modalidad contractual en materia de extinción del contrato.

En el supuesto examinado, claramente las partes negociaron condiciones distintas para los funcionarios de carrera, los funcionarios interinos y en personal laboral con contrato fijo, respecto al personal laboral temporal y eventual, que en lo que ahora interesa, afecta a la mejora voluntaria de Seguridad Social por fallecimiento consecuencia de accidente de trabajo, que son excluidos de la cobertura de la póliza de seguros.

Este trato desigual, vulnera el principio de igualdad ante la ley entre trabajadores temporales e indefinidos, al no estar amparado de justificación objetiva y razonable, sin perjuicio de que ello suponga o no una vulneración de lo dispuesto en el art. 14 CE.

**QUINTO.-** Limitado el recurso a la cuestión examinada, se impone, visto el informe del Ministerio Fiscal, la desestimación del mismo, y confirmación de la sentencia recurrida que se estima ajustada a derecho.

Con arreglo a lo dispuesto en el art. 235 de la LRJS procede la condena en costas a la recurrente, fijando los honorarios del letrado de la recurrida en la cantidad de 1.500 euros. Asimismo, procede, en su caso, la pérdida del depósito constituido para recurrir y darse a la consignación el destino legal.

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1. Desestimar el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por la Procuradora de los Tribunales Dña. Olivia Galán Azofra, en nombre y representación del AYUNTAMIENTO DE GUIJUELO, contra la sentencia dictada el 17 de mayo de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León -sede Valladolid- en recurso de suplicación nº 401/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 21 de diciembre de 2016, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Salamanca, en autos nº 462/2016, seguidos a instancia de D. Nicolas y Dña. Sonsoles , contra el AYUNTAMIENTO DE GUIJUELO y MAPFRE ESPAÑA COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS.

2. Declarar la firmeza de la sentencia recurrida.

3. Condenar a la recurrente al pago de las costas causadas, fijando los honorarios del letrado de la recurrida impugnante del recurso en la cantidad de 1.500 euros. Asimismo, se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir y se dé a la consignación el destino legal.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.