

### Comentario Laboral

## El Tribunal de Justicia de la Unión Europea rectifica y clarifica su criterio sobre el régimen indemnizatorio aplicable a los contratos temporales en España

Junio 2018

Sentencias de la Gran Sala del TJUE de fecha 5 de junio de 2018

La Gran Sala del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictado con fecha 5 de junio de 2018 dos sentencias, en respuesta a dos de las cuestiones prejudiciales planteadas en materia de indemnizaciones de contratos temporales, por el Juzgado de lo Social nº33 de los de Madrid ([asunto Montero Mateos; C-677/16](#), sobre una trabajadora interina) y por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia ([asunto Grupo Norte Facility; C-574/16](#)), relativo a la extinción de un contrato de relevo.

De su contenido se desprende la corrección de la doctrina de la famosa Sentencia del TJUE de fecha 14 de septiembre 2016 ([C-596/14; asunto de Diego Porras](#)) que consideró que la denegación de indemnización por finalización del contrato de interinidad era contraria a la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, "*mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables*".

1.- En primer termino, la STJUE ([asunto Montero Mateos - C-677/16](#)) subraya que **la normativa laboral española que regula que el trabajador interino no sea indemnizado es compatible con el Derecho comunitario.**

El ponente, el magistrado búlgaro Alexander Arabadjiev, determina que es preciso comprobar si existe una razón objetiva que justifique que la finalización de un contrato de interinidad no dé lugar al abono de indemnización en favor del trabajador temporal que se trata, mientras que un trabajador fijo tiene derecho a una indemnización cuando se le despide por una de las causas previstas en el artículo 52 del ET.

Después de analizar la diferencia entre la regulación de la extinción de los contratos temporales reguladas en la letra c) del art. 49.1 del ET y la extinción por causas objetivas del art. 52, entiende que "el Derecho español no opera ninguna diferencia de trato entre trabajadores con contrato temporal y trabajadores fijos comparables, ya que el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores establece 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" (punto 62)".



Además, considera que el objeto específico de las indemnizaciones reguladas en ambos preceptos, cuyo abono forma parte de contextos fundamentalmente diferentes "constituye una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida" (punto 63).

Por todo ello, concluye que, en relación al contrato de interinidad, el Acuerdo Marco 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 de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, al vencer el 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" (punto 65).

2.- Por su parte, la STJUE [asunto Grupo Norte Facility \(C-574/16\)](#) avala la legislación española sobre el **contrato de relevo** por jubilación, que permite al empresario elegir si el contrato del relevista es indefinido o de duración determinada -hasta la edad de jubilación del trabajador sustituido-.

Se manifiesta que de la definición del concepto de "contrato de duración determinada" que figura en la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco que un contrato de este tipo deja de producir efectos para el futuro cuando vence el término que se le ha asignado, pudiendo constituir dicho término la finalización de una tarea determinada, una fecha precisa o, como en el caso de autos, el advenimiento de un acontecimiento concreto. De este modo, las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término. Este término limita la duración de la relación laboral, sin que las partes deban manifestar su voluntad a este respecto tras la conclusión de dicho contrato (punto 57).

Y que en el caso planteado, el abono de una indemnización con ocasión de la finalización de un contrato de relevo, el cual estaba previsto, desde el momento de su conclusión, que finalizaría con ocasión del acceso a la jubilación completa de la trabajadora a la que sustituía, se produjo en un contexto sensiblemente diferente, desde los puntos de vista fáctico y jurídico, de aquel 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 ET (punto 56).

Para de esta manera proseguir el mismo Magistrado ponente anterior, señalando que el Derecho español no opera ninguna diferencia de trato entre trabajadores con contrato temporal y trabajadores fijos comparables, ya que el artículo 53, apartado 1, letra b), del ET establece el abono de una indemnización legal equivalente a veinte días de salario por año trabajado en la empresa en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo (punto 59), por lo que en estas circunstancias cabe considerar que el objeto específico de las indemnizaciones previstas en el artículo 49, apartado 1, letra c), y en el artículo 53, apartado 1, letra b) del ET, respectivamente, cuyo abono forma parte de contextos fundamentalmente diferentes, constituye una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida (punto 60) para finalmente declarar que:

*“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 no se opone a una normativa nacional según la cual la indemnización abonada a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador que se jubila parcialmente, como el contrato de relevo controvertido en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, es inferior a la indemnización concedida a los trabajadores con contrato de duración indefinida con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva”.*

**3.-** La conclusión que se extrae de las dos sentencias comentadas es que en España no son discriminatorias las diferencias existentes en materia de extinción de los contratos temporales (no prever indemnización por finalización de contratos de interinidad y prever una indemnización inferior en caso de extinción de contratos de relevo).

Por otro lado y en cuanto a la resolución de las cuestiones prejudiciales planteadas pendientes ante el TJUE, parece razonable que de futuro las decisiones que se adopten por el Tribunal Europeo han de seguir la misma doctrina.

Una de estas cuestiones, recordemos, es la planteada por la propia Sala de lo Social del Tribunal Supremo mediante auto de fecha 25 de octubre de 2017 (precisamente en el expediente Diego Porras), antes de resolver el recurso casacional para la unificación de doctrina formalizado contra la STSJ Madrid de 5 de octubre de 2016, en cuyo fallo, pese a declararse procedente la extinción de un contrato de trabajo de interinidad, se condenaba a la empleadora al pago de una indemnización equivalente a 20 días de salario por año trabajado.

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](mailto:alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es)  
[alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es](mailto:alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es)

[José Antonio Sanfulgencio](mailto:jantonio.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es)  
[jantonio.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es](mailto:jantonio.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es)