

Comentario Laboral

Aplicación por los juzgados y tribunales del orden social de la nueva doctrina del TJUE con respecto a las indemnizaciones de los contratos temporales

12 de septiembre 2018

Recopilación y resumen doctrinal a fecha septiembre de 2018

Decíamos en nuestro Comentario Laboral fechado en junio 2018 que la Gran Sala del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) había dictado con fecha 5 de junio del mismo año dos sentencias, en respuesta a dos de las cuestiones prejudiciales planteadas en materia de indemnizaciones de contratos temporales, por el Juzgado de lo Social nº 33 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.

Del contenido de ambas resoluciones se desprende la conclusión de 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 establecer una inferior en caso de extinción de contratos de relevo).

En este sentido es importante traer a colación algunos de los posteriores pronunciamientos judiciales dictados para poder discernir si el marco indemnizatorio del Estatuto de los Trabajadores para los contratos temporales se mantiene incólume o, si por el contrario, ha de introducirse alguna precisión a tenor de su “*excesiva duración*”.

La sentencia del Juzgado de lo Social nº 33 Madrid de 28 de junio de 2018 (Lucía Montero Mateos; autos 991/16) da respuesta a la cuestión prejudicial planteada por el citado órgano judicial al TJUE y que, como hemos dicho, se resuelve por sentencia de 5 de junio de 2018 (C-677/2016). Parte el órgano judicial fundamentalmente del razonamiento 64 de la STJUE que decía:

“Dicho esto, incumbe al juzgado remitente examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo”.



Haciéndose eco de este importante matiz la doctrina del Juzgado sienta que aunque establece el TJUE que la terminación de contratos temporales por vencimiento del término o advenimiento de la causa que dio lugar a su suscripción no conlleva la indemnización de estos trabajadores, analizando el caso concreto se llega a la conclusión de que dada la **excesiva duración del contrato de interinidad** durante más de 8 años, **lo convierte en contrato indefinido no fijo**, que sí da lugar a una extinción indemnizada según los parámetros del despido por causas objetivas. Se sigue razonando que los contratos de interinidad para cobertura de vacante tienen una limitación temporal máxima de 3 años desde su concertación y hasta que ésta efectivamente se cubra conforme el procedimiento reglado de selección.

Cita la STSJ Castilla y León (Valladolid) de 11 de junio de 2018 y en el fallo de la sentencia estimándose parcialmente la demanda, se condena a la Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la CAM por el cese al abono de una indemnización de 10.082,44.-€ con causa en la cobertura de la vacante que la actora ocupaba como indefinida no fija.

Que tengamos conocimiento por ahora solo cuatro Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) han resuelto recursos de suplicación tras las SSTJUE mencionadas. Nos referimos al:

1.- TSJ de Castilla y León (Valladolid):

En su sentencia dictada con fecha 11 junio 2018 (Consejería; RS 833/2018) se manifestaba, citando la STJUE de 5 de junio de 2018 (Exp. Montero; C-677/16), que en el **contrato de interinidad por vacante**, la trabajadora "*no podía conocer, en el momento en que se celebró su contrato de interinidad, la fecha exacta en que se proveería con carácter definitivo el puesto que ocupaba en virtud de dicho contrato, ni saber que dicho contrato tendría una duración inusualmente larga*". Así, pese a que dicho contrato finalizó por la causa prevista en el momento de su celebración, el órgano judicial que conoce del caso debe "*examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo*".

Para de esta forma sentar la doctrina del TSJ lo siguiente: (i) lo idóneo sería que tal límite estuviera fijado de manera objetiva en la legislación vigente, pero al no ser así (lo cual es lógico, dado el carácter novedoso de dicha doctrina europea) corresponde a los órganos judiciales fijarlo por vía interpretativa, con la unificación doctrinal que en su caso produzca la jurisprudencia del Tribunal Supremo; (ii) al efecto caben dos criterios objetivos posibles, extraídos de la legislación, sobre lo que debe entenderse como duración "*inusualmente*" larga: uno llevaría a considerar que es la que supere los 2 años y el otro a considerar que es la que exceda de los 3 años.

Como quiera que en el caso analizado fueron siete años y medio se cumplen las dos condiciones (imprevisibilidad de la fecha y duración inusualmente larga del contrato), por lo que se confirmaba la SJS y la indemnización del artículo 53 del ET (20 días por año de servicio).

2.- TSJ del País Vasco:

Sin duda su Sala de lo Social es la que hasta el momento ha sido más prolífica en dictar resoluciones judiciales tras las dos sentencias del TJUE.

Entre otras destacamos la sentencia de 12 junio de 2018 (Instituto Foral; RS 1071/2018) seguida tras demanda por cantidad y análisis de un **contrato interinidad**, concluyéndose en la improcedencia de la indemnización al partirse de un duración contractual del 20-6-14 al 24-10-16 (2,35 años). Con cita de las dos SSTJUE de 5 de junio 2018, se revoca la SJS nº 7 Bilbao que condenó al pago de 4.345,17.-€ (indemnización 20 días/año) más el interés legal del artículo 1108 del Código Civil.

La resolución dictada el 19 de junio de 2018 (RS 1111/2018) resolviendo tras término de cuatro **contratos de trabajo de interinidad** encadenados suscritos con un auxiliar sanitario (el tiempo total trabajado ascendía a 268 días). Se revoca la indemnización de instancia y se absuelve a la empresa Instituto Foral al entender que en el caso enjuiciado no procedía abono de indemnización alguna.

En la más reciente dictada con fecha 26 de junio de 2018 (RS 1240/2018) en relación con un **contrato de obra o servicio determinado** (del 13-10-16 al 31-5-17) se aprecia su extinción regular con derecho al abono por la empleadora de la indemnización prevista legalmente. Se revoca la SJS (que contenía una indemnización 20 días de salario por año), con base en la doctrina De Diego Porras (asunto C-596/14, de 14-9-16), contrapuesta a la anterior, recaída en los asuntos C-677/16 y C-574/16 (Montero Mateos y Grupo Norte Facility), dejándose sin efecto el cálculo indemnizatorio referido, reconociéndose únicamente el derivado de la aplicación del artículo 49.1 c) del ET (12 días de salario por año), al quedar ahora superada la anterior doctrina del TJUE por las resoluciones últimamente referidas.

También con idéntica data del 26 de junio de 2018 (RS 1182/2018) se dictaba sentencia en la que se revoca la condena indemnizatoria de instancia, en trabajadora (educadora) cesada tras 17 lícitos **contratos de interinidad** (desde 1-3-17 al 8-1-18) absolviéndose a la empleadora. Se citan previas sentencias de la Sala aplicando frente a la misma empleadora (Consortio Haurreskolak) la nueva doctrina del TJUE (SSTSJ 19-6-18 [RS 1160/2018 y 1152/2018]).

3.- TSJ de Galicia:

En sentencia dictada el 29 de junio de 2018 (RS 4627/2017) relacionada con un **contrato de interinidad para la sustitución** de trabajadora con reserva de puesto de trabajo en situación de IT y cese por causa de reincorporación del titular al puesto (periodo de 3-6-13 a 10-4-16, es decir, 2,86 años), el Tribunal Territorial revoca la SJS nº 1 de Ferrol que condenó a la Xunta de Galicia al pago de una indemnización de 2.488,29.-€, al no existir norma legal que impusiera el abono de indemnización por la extinción legalmente acordada del contrato de interinidad y existiendo una razón justificada de la diferencia de trato entre dicha extinción y la derivada de la extinción del contrato por causas objetivas.

4.- TSJ de Cantabria:

La sentencia dictada con fecha 26 de junio de 2018 (RS 291/2018) confirma la indemnización de 10.310,50.-€ (20 días por año de servicio) fijada en instancia, al término de un **contrato de interinidad** cuya duración se extendió hasta la **cobertura reglamentaria del puesto de trabajo**, aproximadamente durante casi ocho años y medio (1-10-08 a 14-3-17).

Aunque el hecho determinante de la extinción constituía una razón objetiva y además era en su configuración para poder identificar, en el momento de la extinción, si dicha causa extintiva se había producido o no (sobre este extremo no hubo discusión entre las partes), lo cierto es que no aparecía un elemento adicional que permitiera inducir con el nivel mínimo de certeza exigible la fecha en la que tal acontecimiento se produciría. En tales condiciones de imprevisibilidad de la fecha en la que se produciría el acontecimiento extintivo, entra en juego el segundo factor que es la duración "inusualmente" larga del contrato.

Recapitulando, y a modo de conclusiones:

1.- Con respecto a los **contratos de interinidad**:

a.- Los concertados con duración inferior a 3 años a su término no tienen derecho a indemnización alguna.

b.- La indemnización del artículo 53 del ET (20 días de salario por año de servicio), habrá de abonarse a los trabajadores a los que se les extinga sus *contratos de interinidad por vacante* siempre que concurren dos requisitos simultáneamente: a) que la causa pactada no consista en una fecha cierta o en hecho o acontecimiento que por sus propias características permita determinar desde el inicio con suficiente precisión la fecha de extinción y, b) que en el momento de la extinción del contrato, éste haya superado la duración de tres años (entendiendo que esta es la duración máxima que el legislador ha considerado como admisible y normal para esta modalidad contractual).

2.- En relación con los **contratos de obra o servicio determinado**, si se cumplen los requisitos de causalidad y en especial, no se superan las máximas duraciones fijadas en el artículo 15.1.a) del ET, a su término el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicio (art. 49.1.c) ET).

3.- Respecto a los **contratos eventuales**, si se cumplen los requisitos de causalidad y especialmente, no se superan las máximas duraciones sentadas en el artículo 15.1.b) del ET, a su término el trabajador, al igual que en el supuesto anterior tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio (art. 49.1.c) ET).

Como en tantas otras ocasiones hemos de estar a la espera de próximos pronunciamientos de otras Salas de lo Social de los TSJ y, fundamentalmente, del Tribunal Supremo para comprobar si las precedentes conclusiones se confirman.

Para más información, puede contactar con:

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

[José Antonio Sanfulgencio](#)
jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es