

## LA NORMATIVA ESPAÑOLA QUE REGULA LA INDEMNIZACIÓN POR CESE DE CONTRATOS TEMPORALES NO ES DISCRIMINATORIA

El TJUE da un giro a su doctrina sobre la indemnización a abonar a los trabajadores temporales en el momento en el que se produce la extinción de su relación laboral y confirma que la legislación española es conforme al Derecho Comunitario.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (el “TJUE”) ha dictado dos sentencias el 5 de junio de 2018 en las que, tal y como se esperaba, modifica la polémica doctrina “*De Diego Porras*”, que consideraba que la normativa española no podía ofrecer una indemnización diferente a los trabajadores temporales y a los trabajadores indefinidos por el cese de su relación laboral.

### (i) Los supuestos de hecho analizados

La primera de estas sentencias (dictada en el Asunto C-574/16) tiene su origen en la terminación del contrato de relevo de un trabajador, al producirse la jubilación total del trabajador sustituido, por la que se abonó al trabajador relevista una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, en virtud del artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Ante esta situación, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia decidió plantear una cuestión prejudicial al TJUE acerca de si puede entenderse que existe desigualdad de trato en el establecimiento de indemnizaciones diferentes para la finalización de contrato temporal y para la extinción de un contrato indefinido por causas objetivas.

La segunda sentencia (dictada en el Asunto C-677/16) versa sobre la finalización de un contrato de interinidad suscrito entre una trabajadora y la Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid, con el objeto de sustituir a un trabajador fijo. El contrato se extinguió como consecuencia de la adjudicación a un tercero, con carácter definitivo, del puesto que ocupaba el trabajador interino.

A raíz de esta decisión, el Juzgado de lo Social número 33 de Madrid planteó una nueva cuestión prejudicial al TJUE preguntándose si la extinción del contrato de interinidad por vencimiento del término que dio lugar a su suscripción constituye una razón objetiva que justifica que no se prevea indemnización alguna, mientras que para un trabajador fijo comparable despedido por causa objetiva se prevé una indemnización de 20 días por año de servicio.

## **(ii) Los razonamientos esgrimidos por el TJUE para el cambio de criterio**

Para resolver las cuestiones planteadas en ambos pronunciamientos, el TJUE se detiene a analizar si existe una razón objetiva que justifique que la finalización de un contrato de duración determinada dé lugar a una indemnización inferior (en caso del contrato de relevo) a la que percibe un trabajador cuando se le despide por causas objetivas o, directamente, no dé lugar a indemnización alguna (en caso del contrato de interinidad).

A estos efectos, parte de la base de que el concepto “razón objetiva” requiere que la desigualdad de trato indemnizatorio esté justificada por la existencia de elementos concretos que caracterizan la naturaleza de las relaciones, así como por producirse en contextos diferentes.

Así, el TJUE considera que la finalización de un contrato temporal (con o sin abono de indemnización) se produce en un contexto diferente al de la extinción del contrato de un trabajador por causas objetivas, debido a que, de la propia definición de contrato de duración determinada, se deduce que este tipo de contrato está abocado a dejar de producir efectos cuando venza el término que se le ha asignado; de manera que las partes de un contrato temporal conocen, al momento de su formalización, que éste tendrá una duración limitada en el tiempo y que se extinguirá en una fecha concreta o cuando se produzca un acontecimiento determinado.

No obstante, el TJUE declara que la extinción de un contrato por causas objetivas (que puede afectar de igual modo a los trabajadores temporales e indefinidos) se produce por circunstancias que no estaban de ninguna manera previstas al momento de la celebración del contrato, lo que justifica el abono de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el único fin de compensar el carácter imprevisto de la extinción de la relación laboral y, por tanto, de la expectativa legítima del trabajador de continuar percibiendo una remuneración a cambio de los servicios prestados.

En consecuencia, el TJUE concluye que el objeto específico de la indemnización de 20 días de salario por año de servicio -es decir, compensar la ruptura imprevista de la relación laboral-, y el contexto particular en el que se abona la misma, constituyen una razón objetiva que justifica la diferencia de trato indemnizatoria.

## **(iii) Conclusión**

A la vista de estos dos nuevos pronunciamientos, parece razonable considerar que el TJUE ha revocado, sin matices, su anterior doctrina que tanta litigiosidad ha causado en el orden social en España desde diciembre de 2016. Analizando a qué responden la diferencia de trato, el tribunal comunitario ha reconocido que los contextos distintos ante los que nos encontramos -previsibilidad e imprevisibilidad de la extinción de la relación laboral- constituyen una razón objetiva que justifica la diferencia de trato en el momento del cese del contrato de trabajo.

No obstante, para no dejar cerrado el debate, el TJUE introduce una reflexión final acerca de si es razonable que un contrato de interinidad (cuya naturaleza es temporal), pueda extenderse en el tiempo durante varios años sin que el mismo se transforme en indefinido. En este sentido, traslada al juzgado remitente de la cuestión prejudicial, y en cierto modo al legislador español, el análisis de esa circunstancia.

Esta Nota ha sido elaborada por M<sup>a</sup> Eugenia de la Cera y Blanca Liñán, abogadas de la práctica de Laboral.

La información contenida en esta Nota Informativa es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico. Este documento ha sido elaborado el 13 de junio de 2018 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

Para más información,  
pueden ponerse en contacto con:

**Daniel Cifuentes Mateos**

Socio

Área Laboral

[dcifuentes@perezllorca.com](mailto:dcifuentes@perezllorca.com)

Telf: + 34 91 423 66 89