

EL TJUE CORRIGE LA DOCTRINA *DE DIEGO PORRAS* SOBRE LA INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

La Gran Sala del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ("TJUE") ha dictado dos nuevas sentencias que analizan el régimen indemnizatorio aplicable a dos trabajadores temporales a la finalización de sus respectivos contratos de interinidad y de relevo, rectificando la doctrina que había sentado previamente la Sala Décima el pasado 14 de septiembre de 2016 (i.e. doctrina *De Diego Porras*).

Entiende el Tribunal que la normativa española que deniega cualquier indemnización a los trabajadores interinos y que establece una indemnización inferior a los trabajadores relevistas por finalización de contrato, no es contraria al principio de no discriminación recogido en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999.

Se supera, por tanto, la doctrina *De Diego Porras* en el sentido de que los trabajadores con contrato de duración determinada (en concreto relevistas e interinos) tendrán derecho a una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio al vencimiento del término de sus contratos y no de 20 días de salario por año de servicio, tal y como establecía dicha doctrina.

Cuestiones que se tratan:

- Antecedentes: Doctrina De diego Porras (Asunto C-596/14)
- Nueva Doctrina del TJUE
- STJUE de 5 de junio de 2018 (Asunto C-677/16)
- STJUE de 5 de junio de 2018 (Asunto C-574/16)
- Conclusiones

1. ANTECEDENTES: DOCTRINA DE DIEGO PORRAS (ASUNTO C-596/14)

El pasado 14 de septiembre de 2016 el TJUE dictó una sentencia que suscitó numerosas dudas interpretativas en relación con el régimen indemnizatorio aplicable a la finalización de los contratos de duración determinada.

En concreto, la Sala Décima del TJUE consideró que la normativa laboral española se oponía a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, por denegar cualquier indemnización por finalización de contrato a un trabajador con contrato de interinidad, mientras que la misma permitía la concesión de una indemnización a los trabajadores fijos por extinción de sus contratos por causas objetivas.

El Tribunal entendió que existía una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de interinidad (los cuales no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato según el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores ("ET")) y los trabajadores con contrato indefinido, diferencia que, según el Acuerdo Marco, únicamente podría justificarse en caso de existir *razones objetivas* y en relación *con trabajadores fijos comparables*.

En concreto, el TJUE consideró que la trabajadora interina efectuaba unas funciones o trabajo similar al de un trabajador fijo comparable y que no existía ninguna razón objetiva que permitiese verificar si la desigualdad respondía a una necesidad auténtica que permitiese alcanzar el objetivo perseguido, señalando que el hecho de que una norma nacional o convenio colectivo estableciese tal diferenciación no es una razón objetiva suficiente, como tampoco lo es la mera naturaleza temporal de la relación laboral.

Ello derivó en diversas sentencias de los tribunales españoles estableciendo que los trabajadores con contrato de duración determinada (incluyendo los interinos) tienen derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un tope de 12 meses a la expiración de sus contratos temporales, aplicándoles el régimen indemnizatorio previsto para los despidos objetivos.

2. NUEVA DOCTRINA DEL TJUE

En este contexto, el pasado 5 de junio de 2018 la Gran Sala del TJUE dictó dos nuevas sentencias que corrigen la conocida y controvertida doctrina *De Diego Porras* sobre la indemnización aplicable a los trabajadores temporales por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, sosteniendo que existe una razón objetiva que permite un diferente trato entre la indemnización a trabajadores fijos por extinción de su contrato por causas objetivas y a trabajadores temporales por expiración de sus contratos.

Las cuestiones prejudiciales objeto de debate giran en torno a la interpretación del principio de no discriminación previsto en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, cuyo tenor literal reza así:

Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

En esencia, lo que se plantea es si la referida cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional: (i) que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores interinos, 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 (Asunto C-677/16); y (ii) que prevé una indemnización inferior (i.e. 12 días de salario por año de servicio) a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador que se jubila parcialmente (i.e. trabajadores relevistas), al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, 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 (Asunto C-574/16).

2.1. STJUE de 5 de junio de 2018 (Asunto C-677/16)

Este nuevo Asunto resuelve una petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social no. 33 de Madrid, en relación con un contrato de interinidad suscrito para sustituir a un trabajador fijo.

El Juzgado de lo Social pregunta si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores interinos contratados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, mientras que tal normativa sí concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

La primera conclusión a la que llega la Gran Sala es que, una indemnización como la controvertida en el litigio objeto de debate, está incluida en el concepto de *condiciones de trabajo*, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco.

Tras concluir que la situación de una trabajadora con contrato de duración determinada es comparable a la de un trabajador fijo, el Tribunal considera que, en definitiva, existe una *razón objetiva* que justifica que la finalización de un contrato de interinidad no dé lugar al abono de indemnización alguna al trabajador temporal de que se trata, mientras que un trabajador fijo comparable tiene derecho a una indemnización cuando se le despide por una de las causas previstas en el artículo 52 del ET, por los siguientes motivos:

- La finalización del contrato de interinidad se produce 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.
- Un trabajador temporal conoce, desde el momento de la celebración de su contrato, la fecha o el acontecimiento que determinan su término; sin embargo, la extinción de un contrato fijo por una de las causas previstas en el artículo 52 del ET a iniciativa del empresario, tiene lugar al producirse circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que suponen un cambio radical en el desarrollo normal de la relación laboral.
- La indemnización de 20 días de salario por año de servicio prevista en el artículo 53.1.b) del ET se abona a fin de compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podría albergar, en la fecha en que se produce la ruptura, en lo que respecta a la estabilidad de dicha relación.
- El artículo 53.1.b) del ET establece el abono de una indemnización legal equivalente a 20 días de salario por año de servicio en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo.

En consecuencia, el TJUE considera que el objeto de la indemnización por despido establecida en el artículo 53.1.b) del ET, al igual que el contexto particular en el que se abona dicha indemnización, constituyen una *razón objetiva* que justifica la diferencia de trato controvertida y, por tanto, la normativa laboral española no se opone a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco.

2.2. STJUE de 5 de junio de 2018 (Asunto C-574/16)

Este nuevo Asunto resuelve una petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en relación con un contrato de relevo suscrito para cubrir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador que se jubila parcialmente.

El Tribunal Superior de Justicia pregunta si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que prevé el abono de una indemnización inferior a los trabajadores relevistas, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, 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.

La Gran Sala del TJUE analiza la aplicación del principio de no discriminación siguiendo el mismo hilo argumental que en el Asunto C-677/16, concluyendo que: (i) la indemnización objeto de debate es una *condición laboral* conforme a lo establecido en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco; (ii) el trabajador relevista se halla en una situación comparable

a la de los trabajadores contratados por tiempo indefinido por este mismo empresario durante el mismo período de tiempo; (iii) concurre una *razón objetiva* que justifica la diferencia de trato controvertida, por las mismas razones expuestas en el Asunto C-677/16.

Por consiguiente, el Tribunal resuelve que el objeto específico de las indemnizaciones previstas en el artículo 49.1.c) del ET y en el artículo 53.1.b) del ET, respectivamente, cuyo abono forma parte de contextos fundamentalmente diferentes, constituye una razón objetiva que justifica la diferencia de trato cuestionada, de tal forma que la normativa nacional no se opone a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco.

3. CONCLUSIONES

La Gran Sala del TJUE ha dado un nuevo giro a la doctrina *De Diego Porras* corrigiendo las conclusiones alcanzadas por la Sala Décima del TJUE en sentencia dictada el pasado 14 de septiembre de 2016. La novedad radica en que, a partir de este momento, se entiende que existe una *razón objetiva* que permite un diferente trato entre la indemnización a trabajadores fijos por extinción de su contrato por causas objetivas y a trabajadores temporales por llegar a término sus contratos.

Además, destaca el Tribunal que no hay diferencia de trato en el caso de extinción por causas objetivas de contratos indefinidos o de duración determinada ya que ambas modalidades contractuales tienen derecho a la misma indemnización (establecida en el artículo 53.1.b) del ET) en la medida en que concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 52 del ET.

Por tanto, aunque los nuevos Asuntos versan sobre supuestos en los que los trabajadores habían suscrito contratos temporales de interinidad y de relevo, la conclusión alcanzada por el Tribunal podría hacerse extensiva al resto de contratos de duración determinada, ya que los argumentos esgrimidos por el TJUE les son íntegramente aplicables.

En resumen, las nuevas sentencias del TJUE suponen una vuelta al *statu quo* anterior a la doctrina *De Diego Porras*, por lo que cabe concluir que (i) la indemnización por extinción de los contratos de duración determinada debe ser de 12 días de salario por año de servicio y (ii) está justificada la ausencia de indemnización por finalización de un contrato de interinidad.

CONTACTS

Juan Calvente
Counsel

T + 34 91 590 75 46
E Juan.calvente
@cliffordchance.com

Jorge Martin-Fernández,
Abogado

T + 34 91 590 4101
E Jorge.martin-fernandez
@cliffordchance.com

Isabel Palacios
Abogado

T + 34 91 590 4186
E Isabel.palacios
@cliffordchance.com

This publication does not necessarily deal with every important topic or cover every aspect of the topics with which it deals. It is not designed to provide legal or other advice.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, Paseo de la Castellana 110,
28046 Madrid, Spain

© Clifford Chance 2018

Clifford Chance S.L.P.

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing •
Brussels • Bucharest • Casablanca • Dubai •
Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Istanbul •
London • Luxembourg • Madrid • Milan •
Moscow • Munich • Newcastle • New York •
Paris • Perth • Prague • Rome • São Paulo •
Seoul • Shanghai • Singapore • Sydney •
Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

Clifford Chance has a co-operation agreement
with Abuhimed Alsheikh Alhagbani Law Firm
in Riyadh.

Clifford Chance has a best friends relationship
with Redcliffe Partners in Ukraine.