

El TJUE valida el diferente régimen indemnizatorio entre trabajadores fijos y temporales.

Legal Alert



Junio 2018

El TJUE valida el diferente régimen indemnizatorio entre trabajadores fijos y temporales.

El TJUE considera que es conforme a Derecho comunitario el régimen indemnizatorio previsto para los contratos temporales (contrato de relevo e interinidad) en el Estatuto de los Trabajadores.

El TJUE en dos relevantes Sentencias de 5 de junio de 2018 ([Asunto C-574/16](#) y [Asunto C-677/16](#)) ha declarado que es conforme a Derecho comunitario la normativa nacional recogida en el art. 49, apdo. 1, letra c) ET que prevé:

- Por un lado, la indemnización de 12 días de salario por año de servicio para los trabajadores con **contratos de duración determinada celebrados para cubrir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador que se jubila parcialmente** (contrato de relevo); y
- Por otro lado, la ausencia de indemnización para 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.**

Antes de iniciar el análisis de estas dos resoluciones mencionar que su relevancia proviene de la tormenta judicial por la que llevamos transitando en estos casi últimos dos años, provocada por los diversos y abundantes pronunciamientos de la jurisdicción social que han venido elevando la indemnización por la terminación del contrato de los trabajadores temporales a la prevista para el despido objetivo, esto es, doce (12) días versus veinte (20) días y, ello por aplicación de la doctrina emanada por el TJUE, a raíz de su Sentencia de 14 de septiembre de 2016, más conocida como el caso "De Diego Porras". Con estos dos nuevos e importantes pronunciamientos, el propio

TJUE, constituido en Gran Sala, **viene a declarar que, considerando que existe una razón objetiva, la diferencia de tratamiento indemnizatorio está justificada, habida cuenta de los diferentes contextos en los que se produce la terminación del contrato de trabajo temporal frente al de los despidos objetivos.**

"la diferencia de tratamiento indemnizatorio está justificada, habida cuenta de los diferentes contextos en los que se produce la terminación del contrato de trabajo temporal frente al de los despidos objetivos"

A continuación, detallamos los principales aspectos analizados en ambas sentencias:

LAS CUESTIONES PREJUDICIALES

En relación con lo anterior, el TJUE en estas dos resoluciones viene a resolver dos cuestiones prejudiciales planteadas por Tribunales españoles (el TSJ de Galicia y el Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid) buscando que el TJUE clarifique su doctrina tras su Sentencia del caso "De Diego Porras".

3 El TJUE valida el diferente régimen indemnizatorio entre trabajadores fijos y temporales.

- Contrato de relevo

En el caso del TSJ de Galicia, la cuestión surge a raíz del litigio planteado entre Grupo Norte y un empleado en relación con **la finalización del contrato de relevo que le vinculaba con la empresa**. Éste había sido contratado para sustituir a otra empleada que había accedido a la situación de jubilación parcial y con reducción de su jornada y salario en un 75%. La extinción del contrato de relevo se produjo al momento de la jubilación total de la empleada sustituida.

La controversia suscitada gira en torno a la siguiente cuestión: si la finalización de un contrato de relevo de duración determinada y la extinción de un contrato por tiempo indefinido **da lugar al pago de indemnizaciones diferentes**.

- Contrato interino

En el caso del Juzgado de Madrid, la cuestión prejudicial surge en relación con el contrato de interinidad de una auxiliar de hostelería que trabajaba con carácter interino en una residencia de la tercera edad gestionada por la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid. La trabajadora demandó al organismo público cuando perdió su empleo, después de diez años, al adjudicarse su puesto a la persona seleccionada mediante un procedimiento de contratación.

En este caso, la controversia versa sobre **la falta de indemnización a la finalización de un contrato de interinidad** mientras que la extinción de un contrato por tiempo indefinido sí da lugar al pago de indemnizaciones.

ARGUMENTACIÓN DEL TJUE

A este respecto, el TJUE señala que la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada de 18 de marzo de 1999 incluye una prohibición de tratar, por lo que respecta a las condiciones de trabajo -entre ellas también debe considerarse el régimen indemnizatorio-, a los trabajadores con un contrato de duración determinada de modo menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de trabajo de duración determinada, **a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas**.

En este sentido, el TJUE considera, en primer lugar, que las situaciones de ambos empleados (tanto el temporal como el interino) eran comparables a las de un trabajador fijo contratado para ejercer las mismas funciones, sin perjuicio de las apreciaciones definitivas que se puedan llevar a cabo por parte del tribunales nacionales correspondientes.

Tras esta consideración, el TJUE determina que lo relevante es comprobar la **existencia de una razón objetiva** que justifique: (i) en un caso que la finalización del plazo de un contrato de relevo de duración determinada genera una indemnización inferior a la prevista para un trabajador fijo; y (ii) que la finalización de un contrato de interinidad no da lugar al abono de indemnización alguna.

A este respecto, para el TJUE la razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida es **la previsibilidad de la terminación del contrato temporal**, pues en el caso de un **contrato temporal** (tanto de relevo como interino) **las partes conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinará su término**. Este término limita la duración de la relación laboral, sin que las partes puedan alterar a su voluntad nada a este respecto, tras la conclusión de dicho contrato.

“la razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida es la previsibilidad de la terminación del contrato temporal”

Por consiguiente, concluye el Alto Tribunal europeo considerando que el objeto específico del régimen indemnizatorio de la contratación temporal frente al previsto para causas objetivas **se sitúan en contextos fundamentalmente diferentes, dando lugar a una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida**.

- 4 El TJUE valida el diferente régimen indemnizatorio entre trabajadores fijos y temporales.

CONCLUSIONES

Con estas dos relevantes sentencias se clarifica la polémica surgida a raíz de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 (caso “De Diego Porras”) en cuanto al régimen de las indemnizaciones previsto en el ordenamiento español, donde se contemplan indemnizaciones diferentes para los trabajadores indefinidos y para los trabajadores temporales, tras la finalización de sus respectivos contratos.

Hemos de decir, que la doctrina que emana de la Sentencia dictada en el caso Grupo Norte (Asunto C-574/16) nos llena de satisfacción por cuanto el equipo del área laboral de KPMG Abogados ha preparado, junto con la Asesoría Jurídica de dicha mercantil, las alegaciones de fondo que han sido plenamente acogidas por la Gran Sala del TJUE.

“Con estas dos relevantes Sentencias se clarifica la polémica surgida a raíz de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 (caso “De Diego Porras”)

Contactos

Javier Hervás
Socio
KPMG Abogados
Tel. 91 456 59 33
jhervas@kpmg.es

Beatrix Ruiz
Senior
Manager
KPMG Abogados
Tel. 91 451 32 17
beatrizruiz@kpmg.es

Oficinas de KPMG en España

A Coruña

Calle de la Fama, 1
15001 A Coruña
T: 981 21 8241
Fax: 981 20 02 03

Alicante

Edificio Oficentro
Avda. Maisonnave, 19
03003 Alicante
T: 965 92 0722
Fax: 965 22 75 00

Barcelona

Torre Realia
Plaça de Europa, 41
08908 L'Hospitalet de Llobregat
Barcelona
T: 932 53 2900
Fax: 932 80 49 16

Bilbao

Torre Iberdrola
Plaza Euskadi, 5
48009 Bilbao
T: 944 79 7300
Fax: 944 15 29 67

Girona

Edifici Sèquia
Sèquia, 11
17001 Girona
T: 972 22 0120
Fax: 972 22 22 45

Las Palmas de Gran Canaria

Edificio San Marcos
Dr. Verneau, 1
35001 Las Palmas de Gran Canaria
T: 928 33 2304
Fax: 928 31 91 92

Madrid

Torre de Cristal
Paseo de la Castellana, 259 C
28046 Madrid
T: 91 456 3400
Fax: 91 456 59 39

Málaga

Marqués de Larios, 12
29005 Málaga
T: 952 61 1460
Fax: 952 30 53 42

Oviedo

Ventura Rodríguez, 2
33004 Oviedo
T: 985 27 6928
Fax: 985 27 49 54

Palma de Mallorca

Edifici Ca'n de Segura
Avda. del Comte de Sallent, 2
07003 Palma de Mallorca
T: 971 72 1601
Fax: 971 72 58 09

Pamplona

Edificio Iruña Park
Arcadio M. Larraona, 1
31008 Pamplona
T: 948 17 1408
Fax: 948 17 35 31

San Sebastián

Avenida de la Libertad, 17-19
20004 San Sebastián
T: 943 42 2250
Fax: 943 42 42 62

Sevilla

Edificio Menara
Avda. Buhaira, 31
41018 Sevilla
T: 954 93 4646
Fax: 954 64 70 78

Valencia

Edificio Condes de Buñol
Isabel la Católica, 8
46004 Valencia
T: 963 53 4092
Fax: 963 51 27 29

Vigo

Arenal, 18
36201 Vigo
T: 986 22 8505
Fax: 986 43 85 65

Zaragoza

Centro Empresarial de Aragón
Avda. Gómez Laguna, 25
50009 Zaragoza
T: 976 45 8133
Fax: 976 75 48 96