

DE NUEVO SOBRE LA INDEMNIZACIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

(A propósito de las STJUE (Gran Sala) de 5 de Junio de 2018, casos Lucía Montero Mateos y Grupo Norte Facility)



Con ocasión de la publicación de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016, que resolvió el caso De Diego Porras, dimos cuenta en esta sección de la perplejidad que nos había suscitado la lectura detenida de la sentencia, de las que considerábamos deficiencias técnicas de la misma y de los problemas que su aplicación por parte de los Tribunales laborales españoles podía suscitar (Vid. “La indemnización de los contratos temporales”).

Sintetizando brevemente las circunstancias fácticas del caso, se hace necesario recordar que la Sra. De Diego Porras había prestado servicios al Ministerio de Defensa a través de sucesivos contratos de interinidad, que el último de ellos lo había sido en sustitución de una liberada sindical que al reincorporarse a su puesto de trabajo determinó la extinción del contrato de interinidad, que ante tal situación presentó una demanda alegando que los sucesivos contratos de interinidad habían sido celebrados en fraude de ley y que, puesto que su relación laboral debía considerarse indefinida, tenía derecho a percibir la correspondiente indemnización por su extinción. En suplicación, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, pese a considerar que la contratación se había hecho conforme a las exigencias legales, decidió plantear una cuestión prejudicial por entender que el hecho de que la trabajadora demandante viera extinguir su contrato de interinidad sin derecho a indemnización alguna podría constituir una diferencia de trato entre los trabajadores indefinidos y los temporales contraria al Derecho Comunitario, concretamente al 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. Al efecto, el Tribunal comparó la regulación de la extinción de los contratos temporales contenida en el art. 49.1 c) del Estatuto, que prevé indemnizaciones de doce días de salario por año de servicio para la extinción de los contratos temporales por obra o servicio determinado y para los eventuales y no prevé

indemnización alguna para la finalización del contrato de interinidad, y la del art. 53 del Estatuto de los Trabajadores que prevé para los trabajadores fijos una indemnización por la extinción de sus contratos de veinte días de salario por año de servicio.

Como advertimos en su día, tal comparación partía de una descripción incompleta e imprecisa de la regulación legal española, que podría haber llamado a engaño al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, y explicaría su polémica y problemática decisión, que quizás un conocimiento más profundo de nuestra realidad legal habría podido evitar. En efecto, en la descripción del régimen legal que sirvió de base al planteamiento de la cuestión prejudicial el Tribunal Superior de Justicia de Madrid asimiló dos supuestos legales bien diferentes: el de la indemnización prevista para la finalización del contrato temporal por el cumplimiento del término legalmente previsto en el mismo, que es el supuesto al que alude el art. 49.1 c), y el de la indemnización establecida con carácter general para los despidos objetivos en interés de la empresa, prevista en el art. 53 del Estatuto de los Trabajadores y que se aplica tanto a los contratos indefinidos como a los temporales. Las diferencias de ambos supuestos eran y son evidentes. Las indemnizaciones previstas en el art. 49.1.c) lo son para supuestos de agotamiento de la duración inicialmente prevista para el contrato temporal y, por consiguiente, de cumplimiento del programa contractual, por el contrario la indemnización prevista en el art. 53 se prevé para aquellos supuestos de extinción ante tempus del contrato en los que el empresario alega la concurrencia de una causa objetiva de las previstas en el art. 52 del Estatuto de los Trabajadores. Las indemnizaciones allí previstas, por tanto, se aplican tanto a los trabajadores indefinidos como a los temporales que sean objeto de despido por cualquiera de las causas objetivas previstas en el art. 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Pues bien, en el planteamiento de la cuestión prejudicial esta neta distinción de regímenes jurídicos no fue adecuadamente trasladada al Tribunal europeo, sino que el modo en el que fue formulada inducía a pensar que ésta no existía. Asimismo, en la formulación de la cuestión, se utilizó el concepto de extinción objetiva del contrato que se maneja en el Derecho europeo para reforzar la idea de esa asimilación causal de las diferentes indemnizaciones previstas en los arts. 49 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Sobre la base de la consideración del régimen indemnizatorio como “condición de trabajo”, en el sentido de la Directiva 1999/70/CE, y de esta inadecuada asimilación a la que venimos aludiendo, que el Tribunal europeo hizo propia, alcanzó éste la conclusión de que no existían “razones objetivas” que permitieran justificar la diferencia de trato entre la trabajadora interina demandante y el fijo comparable en las indemnizaciones por el fin del contrato de trabajo, pues no cabía considerar tal la mera naturaleza temporal del vínculo, que de aceptarse privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70/CE y del Acuerdo marco y equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contratos de duración determinada. En el caso objeto de la sentencia, con la circunstancia agravada para el Tribunal de que la normativa nacional aplicable negaba a la demandante cualquier indemnización por finalización de su contrato. Para el Tribunal europeo, en efecto, la denegación de “cualquier indemnización por fin de contrato al interino” resultaba contraria a la Directiva 1999/70/CE, al ser una discriminación prohibida frente a trabajadores fijos comparables que sí tenían reconocida una indemnización.

Ocioso es recordar el revuelo y la confusión generados por este pronunciamiento del Tribunal luxemburgués que puso en tela de juicio la adecuación al Derecho comunitario de la nuestra regulación

legal de la extinción de los contratos temporales y llevó a no pocos tribunales laborales españoles a concluir que el Derecho comunitario obligaba a generalizar la indemnización de veinte días por año de servicio para todos los supuestos de extinción de los contratos de trabajo.

Pues bien, las dos sentencias que suscitan esta nota y que han sido dictadas por la Gran Sala del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, circunstancia expresiva de la trascendencia de las mismas, constituyen un “*overruling*”, esto es, una rectificación de la anterior doctrina, en toda regla, que obligará a los Tribunales españoles a rectificar a su vez la que, quizás con demasiada ligereza, habían extraído del caso De Diego Porras.

Sobre la base de las alegaciones del Gobierno español, que esta vez sí ha invocado claramente la diferencia que caracteriza al contexto en que se producen las causas de finalización de los contratos temporales previstas en el artículo 49, apartado 1, letra c) del Estatuto de los Trabajadores con aquel en el que está previsto el abono de una indemnización en caso de despido debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el art. 52 del Estatuto, el Tribunal concluye ahora que nos encontramos ante dos supuestos distintos, lo que consiente un tratamiento legal diferente. En el primer caso, estamos ante un contrato de duración determinada, en el que, “desde el momento de su celebración”, las partes conocen “la fecha o el acontecimiento que determina su término”, “sin que las partes deban manifestar su voluntad a este respecto tras la conclusión de dicho contrato”. En el segundo, “la extinción de un contrato fijo por una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, 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”, circunstancia que explica el régimen indemnizatorio que pretende compensar “el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo por una causa de esta índole y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podría albergar”. Recuerda, además el Tribunal europeo a continuación, 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 a favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato”.

Así las cosas, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea es concluyente: “cabe considerar que el objeto específico de las indemnizaciones previstas en el art. 49, apartado 1, letra c) y en el artículo 53, apartado 1, letra b) del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, cuyo abono forma parte de contextos fundamentalmente diferentes, constituye una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida”. En conclusión, el Tribunal que en De Diego Porras veía en el trato diferencial una discriminación contraria a la Directiva, ahora dice que la regulación diferenciada de estos supuestos está provista de una razón objetiva que la justifica.

Bastarían los párrafos reproducidos para dar cuenta del giro copernicano que se ha producido y para poder concluir que un giro paralelo debe operarse en nuestra doctrina judicial, que necesariamente debiera corregirse a sí misma. Si la regulación contenida en el art. 49, apartado 1, letra c) del Estatuto de los Trabajadores no es contraria al Derecho comunitario, pues existe una razón objetiva que la justifica, lo que los jueces deben hacer es aplicarla en sus propios términos.

Pero por si alguno tiene la tentación, tan habitual en medios judiciales y doctrinales, del “sostenella y no enmedalla”, les recomendamos la lectura del fallo de estas sentencias, pues, creemos, no dejan margen de duda:

- Por lo que se refiere al contrato de interinidad, “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 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 un proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, mientras que se concede una indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato por una causa objetiva”.
- Por lo que se refiere al contrato de relevo, “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 contratos de duración indefinida con motivo de la extinción de su contrato por una causa objetiva”.

En definitiva, la regulación legal de la extinción de los contratos temporales es acorde con el Derecho comunitario y, por consiguiente, en tanto no se modifique o sustituya, debe ser aplicada en los propios términos legales.

Esta comunicación es parte de una selección de las noticias y normativa que se han considerado relevantes sobre los temas de referencia y no pretende ser una recopilación exhaustiva de todas las novedades del período.

La información de esta página no constituye asesoramiento jurídico en ningún campo de nuestra actuación profesional.

En la confianza estos comentarios sean de utilidad, si tienen cualquier duda sobre la información aquí reflejada póngase en contacto con oleartabogados@oleartabogados.com y en breve nos pondremos en contacto con Vdes.