

**ANTONIO PEDRAJAS QUILES**Socio Director Abdón Pedrajas.
apq@abdonpedrajas.com

De vuelta con las indemnizaciones de los contratos temporales a la luz de las sentencias del TJUE de 5 de junio de 2018

(ASUNTOS MONTERO MATEOS Y GRUPO NORTE FACILITY)

// I.- Antecedentes Jurisprudenciales relevantes

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de 14 de septiembre de 2016 (Asunto Diego Porras), dictada en el marco de la extinción de un contrato de interinidad de varios años de duración de una trabajadora del Ministerio de Defensa, al reincorporarse la trabajadora liberada a la que sustituía, provocó un gran impacto en nuestro modelo extintivos y reglas indemnizatorias de los contratos de trabajo temporales.

En aquella ocasión, la cuestión prejudicial resuelta por el TJUE, fue planteada por el TSJ Madrid, quien cuestionó si la trabajadora interina tenía o no derecho a una indemnización

zación pues, según su criterio, en el Derecho español existía una diferencia de trato entre trabajadores temporales e indefinidos. Concretamente, debido a que para los indefinidos se preveía una indemnización por extinción legal del contrato de 20 días salario/año (art.53 ET), mientras que para los temporales interinos la legislación nacional no reconocía indemnización alguna cuando su contrato finalizaba, ni tan siquiera la indemnización de 12 días prevista para los contratos temporales por obra o eventuales (art. 49.1 c) ET).

En efecto, partiendo del hecho innegable de que el concepto de «condiciones de trabajo» al que se refiere el Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada que figura en el anexo de la Directiva 1999/70 relativa

a la no discriminación entre trabajadores temporal e indefinidos, incluye la indemnización por finalización de un contrato temporal, sin embargo, el TJUE concluyó que nuestra legislación nacional era contraria a la europea, al denegar cualquier indemnización al trabajador por la finalización del contrato de interinidad, mientras que permitía la concesión de indemnizaciones a trabajadores fijos comparables.

Atendiendo a la literalidad de la STJUE de 14 de septiembre de 2016, podría llegar a concluirse que la extinción por llegada a término de un contrato de interinidad, daría lugar a la misma indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el límite una anualidad, prevista para las extinciones contractuales por causas objetivas del art. 52 ET. Y esa fue, precisamente, la conclusión alcanzada por diversos tribunales españoles, produciéndose desde entonces pronunciamientos contradictorios en los que en unos casos se concedía la indemnización de 20 días de salario a todos los contratos temporales – interinidad, obra o servicio, o eventuales -, en otros únicamente a los contratos de interinidad, en otros a los contratos de interinidad suscritos con la administración pública, en otros la indemnización de 12 días de salario prevista en el art. 49.1 c) ET para los contratos de obra y eventuales o, en otros, no se reconocía ninguna indemnización.

// II.- Sentencias de TJUE de 5 de Junio de 2018 (Asuntos Montero Mateos y Grupo Norte Facility)

La manifestación más clara del enorme impacto y desconcierto provocado por la STJUE de 14 de septiembre de 2016, es la formulación de hasta doce nuevas cuestiones prejudiciales por distintos tribunales españoles, una de las cuales ha sido incluso planteada por el Tribunal Supremo en el propio asunto "Diego Porras".

El TJUE ha venido a resolver, a través de sus Sentencias de 5 de Junio de 2018, dos de estas cuestiones prejudiciales, planteadas respectivamente por el Juzgado de lo Social Nº 33 de Madrid en el marco de una demanda de despido de una trabajadora con contrato

de interinidad suscrito con la Agencia Madrileña de Atención Social (Asunto Montero Mateos), y por el TJS Galicia en el procedimiento de despido promovido por un trabajador con contrato de relevo (Asunto Grupo Norte Facility). En éstas el TJUE corrige su propia doctrina, en el sentido de denegar ahora la indemnización de 20 días a los contratos de interinidad extinguidos por llegada a término, negando que la legislación española se oponga a la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada.

La Sentencias analizan la diferencia del contexto en el que se produce la finalización de los contratos temporales sujetos a término (ya sea por el cumplimiento de una fecha concreta, la realización de una obra o servicio o la concurrencia de un hecho determi-

la indicada indemnización en el caso de que su contrato se extinguiese por despido objetivo, no siendo correcto afirmar con carácter general que los trabajadores interinos no tienen derecho a indemnización alguna.

Esta revisión de la doctrina "Diego Porras" era absolutamente necesaria. No solo por razones de seguridad jurídica, sino especialmente debido a que en su primera sentencia el TJUE no entendió en toda su extensión la problemática, partiendo de la equivocada comparación de situaciones heterogéneas como la extinción de los contratos temporales por llegada a término, con la extinción de la relación laboral por causas objetivas regulación que, se insiste, se aplica indistintamente a trabajadores indefinidos y temporales.



nado), con el previsto en el art. 52 c) ET, que regula el despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Así, en el primer caso la extinción de la relación laboral se produce a consecuencia de un hecho previsible y conocido desde el momento de formalización del contrato. Sin embargo, la indemnización reconocida para el despido objetivo está contemplada para compensar la frustración de una circunstancia imprevisible y sobrevenida, siendo por lo tanto ambos contextos sensiblemente diferentes. Además, los trabajadores interinos también tendrían derecho a

Queda ahora por resolver la problemática existente en el trato diferencial de las indemnizaciones de 12 días por llegada a término de los contratos temporales (art. 49 c) ET), prevista exclusivamente para los contratos temporales de obra o servicio y eventuales, no así para los contratos de interinidad. Esta cuestión ha sido expresamente planteada en la cuestión prejudicial del Tribunal Supremo (Auto de 25 de octubre de 2017), por lo que habrá que estar atentos a las novedades que se produzcan en los próximos meses desde los tribunales europeos.]

Atendiendo a la literalidad de la STJUE de 14 de septiembre de 2016, podría llegar a concluirse que la extinción por llegada a término de un contrato de interinidad, daría lugar a la misma indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el límite una anualidad, prevista para las extinciones contractuales por causas objetivas del art. 52 ET .