

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea acaba de dictar, en respuesta a dos de las cuestiones prejudiciales planteadas en materia de contratos temporales, ambas de 5 de junio 2018, asunto Grupo Norte Facility (C-574/16), relativo a la extinción de contrato de relevo, y otra, asunto Montero Mateos (C-677/16), sobre un trabajador interino, que corrigen la doctrina de la sentencia de 14 de septiembre 2016 (C-596/14), asunto de Diego Porras.

La argumentación de ambas sentencias es similar y se resume en los siguientes argumentos.

El Acuerdo marco sobre trabajo de duración determinada, de 18 de marzo de 1999, tiene como objetivo *“mejorar la calidad del trabajo de duración determinada estableciendo condiciones mínimas que garanticen la aplicación del principio de no discriminación”*. Se trata de un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva, especialmente respecto a los trabajadores con contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida.

Sin embargo, recuerdan que es posible que existan condiciones diferentes, incluso menos favorables, si existen razones objetivas.

Después de determinar que la indemnización concedida a un trabajador por razón de la finalización del contrato de trabajo está incluida en el concepto “condiciones de trabajo” del Acuerdo Marco, declaran que el principio de no discriminación es una expresión que exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado.

De esta manera, aseguran, para apreciar si las personas ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo Marco, debe comprobarse si habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que estas personas se encuentran en una situación comparable.

En consecuencia, según estas sentencias, es preciso comprobar si existe una razón objetiva que justifique 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 tiene derecho a una indemnización cuando se le despide por una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Sobre este concepto, estas dos sentencias recuerdan que no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquella esté prevista por una norma general o abstracta, como una ley o un convenio colectivo.

Este concepto, continúan, requiere que la desigualdad de trato observada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro.

Después de analizar la diferencia entre la regulación de la extinción de los contratos temporales reguladas en la letra c) del art. 49.1 del Estatuto de los Trabajadores y la extinción por causas objetivas del art. 52, entienden 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 en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo”*.

Además, consideran que el objeto específico de las indemnizaciones reguladas en ambos preceptos, cuyo abono forma parte de contextos fundamentalmente diferentes, *“constituye una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida”*.

Por todo ello, concluyen que, en relación al contrato de interinidad, el Acuerdo Marco 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 el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, 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”*.

Mientras que en relación al contrato de relevo, no existe oposición a que la indemnización abonada sea inferior a la indemnización concedida a los trabajadores indefinidos.

**En conclusión, ambas sentencias, y parece razonable que el resto de decisiones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en resolución de las cuestiones prejudiciales planteadas sigan la misma doctrina, han determinado que no son discriminatorias las diferencias existentes en materia de extinción de los contratos temporales en España.**

**Por lo que estas decisiones desvirtúan las opiniones de diversos tribunales en nuestro país que estaban concediendo indemnizaciones de 20 días de salario por año de servicio en caso de extinciones de contratos de duración determinada.**