

# La sentencia del TJUE sobre la indemnización por finalización de los contratos de duración determinada

## Introducción

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictado una sentencia que puede suponer una revolución en el régimen indemnizatorio aplicable a la finalización de los contratos temporales. Así, la normativa española que denegaba la indemnización por vencimiento del término de los contratos de interinidad se ha considerado contraria a la normativa europea y, por tanto, dichos contratos deberán ser indemnizados a su finalización.

Además, del contenido de la sentencia se desprende la posible extensión de la indemnización de 20 días de salario por año de servicio existente para el despido por causas objetivas a los casos de finalización de contratos de duración determinada por vencimiento de su término. Por ello, consideramos de interés analizar el contenido de la sentencia y realizar unas primeras valoraciones de las implicaciones que puede tener en el ámbito de las relaciones laborales.

## Contenidos

1. Análisis de la Sentencia
2. Conclusiones

## 1. Análisis de la sentencia

La sala décima del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea ("TJUE") dictó el pasado 14 de septiembre de 2016 una [sentencia](#) (la "**Sentencia**") que afecta de manera nuclear al régimen indemnizatorio derivado de la expiración de los contratos de duración determinada establecido por la normativa laboral española.

El TJUE analiza cuatro cuestiones prejudiciales elevadas por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el marco del análisis de la extinción sin indemnización de un contrato de interinidad. En concreto, se analiza si la regulación laboral española y, en particular, el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores es compatible con la

## 2 La sentencia del TJUE sobre la indemnización por finalización de los contratos de duración determinada

Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, sobre el trabajo de duración determinada (la "**Directiva**").

En particular, el artículo 4 de la Directiva establece lo siguiente: "*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 este contexto, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid plantea cuatro cuestiones prejudiciales para saber si (i) la indemnización por finalización del contrato temporal está incluida dentro del concepto "condiciones de trabajo" del artículo 4 de la Directiva; (ii) si la respuesta es afirmativa, si la indemnización que deben percibir los trabajadores con contrato de duración determinada al expirar su contrato debe ser la misma que la que recibe un trabajador indefinido cuando su contrato se extingue por causas objetivas; (iii) si se concluye que se tiene derecho a percibir la misma indemnización, si el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores es discriminatorio y contrario a la Directiva y (iv) si es discriminatoria la distinción del Estatuto de los Trabajadores entre trabajadores temporales y trabajadores con contrato de interinidad a efectos de la indemnización por expiración del contrato de duración determinada.

En relación con la primera cuestión, el TJUE concluye claramente que el concepto de "condiciones de trabajo" del artículo 4 de la Directiva incluye la indemnización por finalización de un contrato de duración determinada.

El TJUE, no obstante, elude responder de forma clara y directa a cada una de las restantes cuestiones prejudiciales, elaborando una respuesta conjunta para las tres adaptada al caso concreto que se plantea. Este dato resulta fundamental, ya que el TJUE obvia responder de forma expresa y directa a la pregunta (ii) y, por

tanto, no resuelve de modo expreso, claro y general si la indemnización que deben percibir los trabajadores con un contrato de duración determinada al expirar su contrato debe ser la misma que la que recibe un trabajador indefinido cuando su contrato se le extingue por causas objetivas, sin perjuicio de que esa conclusión pueda llegar a extraerse de los fundamentos de derecho de la Sentencia.

En concreto, el TJUE establece que **existe una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de interinidad, que no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato, y los trabajadores con contrato indefinido**, diferencia que, según la Directiva, solo se podría justificar si existen razones objetivas y en relación con "*trabajadores fijos comparables*".

En este sentido, el TJUE considera que la diferencia de trato sería contraria a la Directiva salvo que dicha diferencia de trato estuviera vinculada con "situaciones diferentes", de trabajadores "no comparables" por el tipo de trabajo realizado, pareciendo que el Tribunal remite esa "comparabilidad" al tipo de trabajo o funciones desarrolladas por unos y otros trabajadores, considerando así que la trabajadora interina efectuaba unas funciones o trabajo similar al de un trabajador indefinido. A continuación, examina si existen razones objetivas para esa diferenciación de trato, considerando que el hecho de que una norma nacional o convenio colectivo establezca tal diferenciación no es una razón objetiva suficiente, como tampoco lo es la mera naturaleza temporal de la relación laboral.

Por ello, considera que **se opone al artículo 4 de la Directiva una normativa que deniega cualquier indemnización por finalización de un contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras la concede a los trabajadores indefinidos que se consideran "comparables" con aquel.**

No obstante, en relación con la pregunta (iv), el TJUE no considera que las diferencias entre la indemnización de trabajadores temporales y trabajadores con contrato de interinidad sean contrarias al principio de no discriminación establecido por la Directiva.

## 2. Conclusiones

Frente a las múltiples interpretaciones surgidas en las últimas horas, es preciso destacar que la sentencia del TJUE únicamente contiene dos fallos claros e indubitados, a saber: (i) que el concepto de "condiciones de trabajo" del artículo 4 de la Directiva incluye el de la indemnización por finalización de un contrato de duración determinada y (ii) que se opone al artículo 4 de la Directiva una normativa que deniega cualquier indemnización por finalización de un contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras la concede a los trabajadores indefinidos.

En cambio, nada dice de forma concluyente sobre si sería contrario a la Directiva que la indemnización de los contratos de duración determinada sea diferente a la de los contratos indefinidos, que es lo que sucede en los contrato por obra o servicio determinado o en los eventuales por circunstancias de la producción.

Por tanto, **esta resolución judicial afectaría en principio y de modo directo a la validez de la normativa española (artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores) que establece que el trabajador con contrato de interinidad no tiene derecho a indemnización por la expiración de su contrato.** Por ello, el legislador deberá adaptar dicho artículo para hacerlo compatible con la Directiva.

#### ***¿Qué indemnización habrá que abonar al finalizar el contrato de interinidad?***

La primera cuestión que surge es qué indemnización se tiene derecho a percibir a la finalización del contrato de interinidad. Habrá que estar atentos a la resolución que adopte el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el

pleito del que traen causa las cuestiones prejudiciales analizadas por el TJUE, pero no es descartable que concluya que procede el abono de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, de modo que se asimile la extinción del contrato por vencimiento de su término con las "causas objetivas" estipuladas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores.

#### ***¿Hay que incrementar la indemnización por finalización de los restantes contratos temporales hasta los 20 días de salario por año de servicio?***

Una segunda pregunta que surge inmediatamente es si en los restantes contratos de duración determinada que, a diferencia del contrato de interinidad, sí tienen establecida una indemnización por expiración del mismo, a la finalización del contrato deberá abonarse la indemnización legalmente establecida (12 días de salario por año de servicio) o incrementarse hasta los 20 días de salario por año de servicio, extendiendo así la aplicación de la indemnización por la extinción por causas objetivas al supuesto de finalización del término del contrato temporal.

Es muy pronto para hacer pronósticos al respecto, y está por ver cómo se pronuncian los tribunales españoles en aplicación de esta nueva doctrina, y cómo se va consolidando la misma en el seno del propio TJUE. No obstante, las primeras interpretaciones doctrinales consideran que los tribunales españoles **podrían** decantarse por extender la indemnización de 20 días de salario por año de servicios a todas las finalizaciones de contratos de duración determinada. Es preciso señalar que esa indemnización ya resultaba de aplicación a los contratos temporales que eran extinguidos por causas objetivas antes de la finalización de su término, ya que la indemnización de 12 días aplicaba únicamente cuando el contrato se extinguía por el vencimiento de su término.

## 4 La sentencia del TJUE sobre la indemnización por finalización de los contratos de duración determinada

### ***¿Tendrá la Sentencia efecto retroactivo al último año?***

En tercer lugar, surge la cuestión del recorrido y viabilidad de posibles acciones judiciales reclamando diferencias económicas por potenciales indemnizaciones superiores que resultasen de extinciones contractuales ya producidas, teniendo como referencia el plazo general de prescripción de un año. Parece que la aplicación o no de este plazo general de prescripción para estas eventuales reclamaciones será una cuestión jurídicamente controvertida, como lo será la eventual decisión sobre qué derecho asiste a los trabajadores temporales en general respecto del devengo de una concreta indemnización equivalente a la que devenguen los trabajadores indefinidos.

En cuanto a los posibles efectos retroactivos de la doctrina establecida por el TJUE, cabe referirse a algún precedente reciente en materia de Seguridad Social en el que se concluyó que debía tomarse como referencia para la fecha de efectos del nuevo criterio adoptado por los tribunales la fecha de publicación de la sentencia en el BOE. Se trata del caso de la sentencia de 21 de mayo de 2013, de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, por la que se anuló el Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. En concreto, la Resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social, de 19

de agosto de 2013 resolvió la controversia surgida respecto a si procedía o no que las empresas ingresaran las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social de los estudiantes universitarios de manera retroactiva, concluyendo que no procedía el abono de cotizaciones con carácter retroactivo, basándose en el principio de seguridad jurídica consagrado en el artículo 9 de la Constitución Española, así como el principio de confianza legítima.

En resumen, la sentencia del TJUE supone una novedad importante en el análisis sobre las indemnizaciones por extinción de un contrato de duración determinada, pero deja, a su vez, bastantes lagunas e incertidumbres cuya resolución dependerá del criterio que adopten los tribunales en cada caso concreto. Es un pronunciamiento de alto impacto no solo para el ordenamiento jurídico-laboral español, sino también para otros estados europeos que puedan tener una problemática semejante.

En todo caso, la Sentencia exige un cambio normativo no solo para modificar el citado artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores que el TJUE considera contrario a la Directiva, sino para clarificar el régimen indemnizatorio de los contratos de duración determinada, evitando de esta manera las lagunas e incertidumbres jurídicas que la Sentencia ha creado en nuestro ordenamiento jurídico laboral.

## Contacto

### Clifford Chance

Paseo de la Castellana, 110  
28046 Madrid  
Tel: +34 91 590 75 00

### Juan Calvente

Director del Área Laboral de Clifford Chance en España  
E. [Juan.Calvente@CliffordChance.com](mailto:Juan.Calvente@CliffordChance.com)

### Efraina Fernández

Abogada Senior Associate del Área Laboral  
E. [Efraina.Fernandez@CliffordChance.com](mailto:Efraina.Fernandez@CliffordChance.com)

### Jorge Martín-Fernández

Abogado Senior Associate del Área Laboral  
E. [Jorge.Martin-Fernandez@CliffordChance.com](mailto:Jorge.Martin-Fernandez@CliffordChance.com)

### Isabel Palacios

Abogada Junior del Área Laboral  
E. [Isabel.Palacios@CliffordChance.com](mailto:Isabel.Palacios@CliffordChance.com)

### Clifford Chance

Av. Diagonal 682  
08034 Barcelona  
Tel: +34 93 344 22 00

### Cristina González

Abogada Senior Associate del Área Laboral  
E. [Cristina.Gonzalez@CliffordChance.com](mailto:Cristina.Gonzalez@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](http://www.cliffordchance.com)

Clifford Chance, Paseo de la Castellana 110, 28046 Madrid, Spain  
© Clifford Chance 2016  
Clifford Chance S.L.P.

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

\*Linda Widyati & Partners in association with Clifford Chance.

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