

A vueltas con las diferencias indemnizatorias nacionales en las extinciones de contratos temporales e indefinidos en el marco de una contrata

STJUE (Sala Segunda) de 11 de abril de 2019 (asuntos acumulados C-29/18, C-30/18 y C-44/18)

Eduardo Rojo Torrecilla

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona

David Gutiérrez Colominas

Investigador Postdoctoral (acreditado Profesor Contratado Doctor/Profesor Lector) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona

I. Introducción

La sentencia objeto de comentario se presenta como la última de las manifestaciones de un debate abierto con la STJUE de 14 de septiembre de 2016, de Diego Porras, C-596/14 (EU:C:2016:683) y que probablemente continúe ofreciendo más episodios a una de las sagas judiciales de mayor interés e incidencia para el Estado Español en el escenario europeo.

El escenario jurídico en el que se enmarca la cuestión prejudicial de la sentencia objeto de comentario transita en torno a la interpretación de la ya conocida cláusula cuarta del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada 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 (en adelante, Acuerdo Marco), en relación con los arts. 49.1.c y 53.1.b del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET).

El particular interés que presenta esta sentencia se deriva simplemente de la lectura de los hechos, que presentan la extinción de contratos temporales e indefinidos bajo distintas modalidades extintivas, y en consecuencia, con distintas cuantías indemnizatorias, que comparten un mismo decorado: la extinción de las relaciones laborales como consecuencia de la resolución de una contrata. Así pues, la cuestión a dilucidar que se presenta por el Tribunal no es otra que determinar si existe o no una diferencia de trato en la legislación española, consistente en el pago de una cuantía indemnizatoria distinta por razón de la modalidad contractual.

Para el examen de la misma, el presente comentario de sentencia presentará sucesivamente los hechos y antecedentes del caso; el objeto del debate; un examen a la normativa europea y nacional aplicable al caso; un estudio de la doctrina básica del

pronunciamiento judicial, que se acompaña de la selección y comentario de una serie de pasajes decisivos; y, por último, un comentario crítico sobre las consecuencias de la sentencia y las carencias de nuestro ordenamiento jurídico que refleja.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala segunda).

Fecha de la resolución judicial: 11 de abril de 2019.

Número recurso o procedimiento: asuntos acumulados C-29/18, 30/18 y 44/18.

ECLI: EU:C:2019:315.

Fuente: Curia.

Ponente: A. Arabadjiev.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El litigio encuentra su origen en sede judicial española, con la presentación de tres demandas por despido. Los demandantes prestaban servicios para la empresa Cobra Servicios Auxiliares SL, que había formalizado el 1 de agosto de 2011 una contrata con Unión Fenosa, para llevar a cabo la prestación de servicios de lectura de contadores de electricidad, las ordenes de servicio y la lectura mensual de gas en la provincia de A Coruña.

La contratación de los trabajadores se realizó al amparo del art. 15.1 a) del ET, es decir, mediante contrato para obra o servicio, cuyo objeto consistió en la realización de la lectura de los contadores del suministro a los clientes de Unión Fenosa^[1]. La prestación de servicios en el marco de la citada contrata también incluía la realización de funciones por parte de 72 trabajadores, con contrato de trabajo por tiempo indefinido.

El 24 de febrero de 2015, Unión Fenosa comunicó la resolución de la contrata a Cobra, con efectos del día 31 de marzo de 2015. Tal decisión generó la decisión que es objeto de enjuiciamiento en el marco de la cuestión prejudicial: la extinción de distintos contratos de trabajo. Concretamente, Cobra procedió a la extinción de los contratos de trabajo temporales por obra o servicio y a la realización de un expediente de despido colectivo dirigido a extinguir la relación laboral de los trabajadores con contratos indefinidos.

IV. El objeto del debate

El objeto del debate jurídico de la sentencia objeto de análisis consiste en determinar si la diferencia en la indemnización a percibir entre los trabajadores con contrato temporal e indefinido^[2], compartiendo todos ellos la misma causa de extinción (finalización de la contrata), se halla justificada. Concretamente, a los trabajadores con contrato temporal les corresponde una indemnización correspondiente a 12 días de salario por año de servicio, y el resto de los trabajadores con contrato indefinido tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio.

En concreto, las dos preguntas formuladas, de las que sólo será respondida la primera en cuanto que ya no dará lugar a poder responder a la segunda, fueron las siguientes:

“1) ¿La cláusula 4 del Acuerdo Marco [...] debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que, en virtud de un mismo supuesto de hecho (la terminación de la contrata entre la empleadora y una tercera empresa por voluntad de esta última), prevé una indemnización menor para la extinción de un contrato de duración determinada por obra o servicio consistente en la duración de dicha contrata

que para la extinción de los contratos indefinidos de trabajadores comparables, por despido colectivo justificado por causas empresariales productivas derivadas de la terminación de la citada contrata?

2) De ser la respuesta positiva, ¿ha de interpretarse que la desigualdad de trato en la indemnización, por extinción contractual justificada por idéntica circunstancia fáctica aun con amparo en diferente causa legal, entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores indefinidos comparables, constituye una discriminación de las prohibidas en el art. 21 de la Carta, resultando contraria a los principios de igualdad de trato y de no discriminación de los arts. 20 y 21 de la Carta, que forman parte de los principios generales del Derecho de la Unión?”

En consecuencia, el debate jurídico de este pronunciamiento judicial gira en torno a la compatibilidad de los arts. 49.1.c y 53.1.b del ET en relación con la cláusula 4 del Acuerdo Marco. En otras palabras, el TJUE trata de determinar si la disparidad de trato indemnizatorio en un supuesto como el del caso concreto, cuál es la resolución de la contrata y que afecta a todos los trabajadores con independencia de la modalidad contractual de cada uno de ellos, se opone al Derecho de la Unión Europea. De esta manera, el pronunciamiento judicial valora, entre otras cuestiones, si existe una razón objetiva que permita la diferencia de trato en la cuantía de la indemnización por fin de contrato cuando el motivo de la extinción es idéntico para todos los contratos, siendo pues el único elemento diferenciador la naturaleza temporal de aquellos.

V. Normativa aplicable al caso

Tratándose de una sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la normativa aplicable al caso debe tener necesariamente dos dimensiones: una de carácter eminentemente europeo y otra esencialmente nacional.

En relación a la normativa europea, son referenciados el considerando 14 de la Directiva 1999/70 (atención especial a la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación), el art. 1 de la Directiva 1999/70 (aplicación del acuerdo marco), el párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo Marco anexo en la Directiva 1999/70 (protección contra la discriminación y aceptación de la posibilidad de formalizar contratos de duración determinada), la cláusula 1 del Acuerdo Marco (en términos parecidos al considerando 14), la cláusula 3 del Acuerdo Marco (definiciones de trabajador con contrato de duración determinada y trabajador con contrato de duración indefinida comparable – “trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña”), y la archiconocida cláusula 4.1 del Acuerdo Marco (diferencia de trato entre trabajadores temporales e indefinidos respecto a sus condiciones de trabajo solo cuando se justifique “por razones objetivas”).

Por lo que respecta al marco jurídico español, dos son los preceptos que protagonizan la discusión jurídica a nivel español: el art. 49.1.c del ET (causas de extinción) y el art. 53.1.b del ET (extinción por causas objetivas y cuantía de la indemnización), si bien son objeto de mención más preceptos que guardan conexión de forma indirecta con el núcleo de la cuestión^[3].

VI. Doctrina básica y parte dispositiva

La doctrina básica que puede extraerse del pronunciamiento judicial objeto de comentario se concentra en los apartados 48 a 53. Es cierto que los apartados 34 a 47 también son relevantes para la conclusión a la que llega la Sala, pero, como es habitual en los pronunciamientos del TJUE, son párrafos que se dedican a condensar los razonamientos jurídicos del último de los episodios de la saga De Diego Porras^[4], cuya doctrina es un pilar fundamental en la sentencia objeto de comentario.

Las líneas maestras argumentativas del TJUE, que considera que la distinción entre distintas indemnizaciones por la finalización de contratos temporales e indefinidos se ajusta al Derecho de la UE, se desarrollan partiendo de la distinción

entre la finalización de los contratos temporales e indefinidos, que se detalla en los apartados 49 y 50 de la sentencia objeto de comentario.

La Sala sostiene que los trabajadores con contratos de duración determinada conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determina su finalización^[5]. En cambio, la extinción del contrato de trabajo indefinido a iniciativa del empresario por las causas previstas en el art. 52 del ET se produce por circunstancias no previstas en el momento de la celebración del contrato, y que en palabras textuales del tribunal, *suponen un cambio radical en el desarrollo normal de la relación laboral*^[6].

En este punto, el pronunciamiento judicial refuerza esta tesis mediante dos argumentos: la referencia a que el *quantum* indemnizatorio previsto en el art. 53.1.b del ET para estas situaciones (20 días), es sensiblemente superior al contemplado para la extinción de los contratos temporales (12 días), dado el carácter imprevisto de la ruptura del contrato de trabajo^[7]; y la clarificación de que el art. 53.1.b del ET no establece distinción alguna entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos comparables^[8], siendo pues una cuestión de Derecho interno que deben valorar los tribunales nacionales *ad casum*^[9].

Todo ello conduce al Tribunal a sostener que el objeto específico de la indemnización, ex art. 53.1.b del ET, constituye una razón objetiva que justifica la diferencia de trato en la finalización de contratos de trabajadores con contratos temporales e indefinidos^[10].

En consecuencia, la conclusión a la que llega el TJUE es, como ya se ha apuntado, afirmativa, en el sentido de que una norma legal nacional, que introduce diferencias en relación al *quantum* indemnizatorio por la extinción del contrato de trabajo de trabajadores temporales e indefinidos, se ajusta al Derecho de la UE.

VII. Pasajes decisivos

El TJUE recuerda primeramente los objetivos del Acuerdo Marco recogido como anexo a la Directiva 1999/70, así como las referencias contenidas en el antes citado considerando 14 de la Directiva respecto al respeto estricto al principio de no discriminación, a fin y efecto de evitar que trabajadores con contratos de duración determinada se vean privados de derechos que sí están reconocidos a los que formalizan su relación contractual mediante contrato indefinido.

Yendo a los casos concretos enjuiciados, estamos en presencia sin duda de trabajadores con contratos de duración determinada, y se recuerda por la Sala, de acuerdo a su consolidada jurisprudencia y con mención expresa a la STJUE de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C 619/17 (EU:C:2018:936), que la indemnización cuestionada, respecto a la cuantía, forma parte del concepto “condiciones de trabajo” al que se refiere la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco^[11].

Sigue después, en la argumentación judicial, el recordatorio de su jurisprudencia respecto a que el principio de no discriminación, del que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco es una expresión concreta, y “*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*”^[12]. Y, de hecho, se concreta, a los efectos de determinar si los trabajadores que perciben una diferente indemnización realizan un trabajo idéntico o similar^[13]. ¿Y a quién le corresponde comprobarlo? Pues obviamente al órgano jurisdiccional remitente, único competente, recuerda muy correctamente el apartado 42 del pronunciamiento objeto de examen, para examinar los hechos.

Así pues, primera tarea para el tribunal remitente nacional: determinar si quienes fueron contratados en 2011 para prestar algunos de los servicios asignado a la contrata, y que vieron rescindidos sus contratos cinco años más tarde por finalización de la misma por voluntad de Unión Fenosa (y no de su empresa Cobra), se hallaban

“en una situación comparable a la de los trabajadores contratados por tiempo indefinido por este mismo empresario durante el mismo período de tiempo”. Y sobre esta cuestión, ya sabemos, por el apartado 29 de la sentencia objeto de comentario^[14], que el TSJ de Galicia afirmaba en sus autos que existía una diferencia de trato “entre trabajadores con contratos de duración determinada y trabajadores fijos comparables”. Sobre esta cuestión, el TJUE subraya que, de los datos que obran en su poder, todos los trabajadores realizaban o desempeñaban las mismas funciones, con independencia de la modalidad contractual, indefinida o temporal, que les vinculaba con la empresa. Y por ello, y nuevamente remitiendo al tribunal remitente nacional para que se pronuncie al respecto, la Sala llega a una conclusión importante: pueden compararse los trabajadores temporales e indefinidos de la empresa Cobra por desempeñar los primeros las mismas tareas que las asignadas a los segundos. Todos los trabajadores realizan las mismas funciones, y que, por tanto, son comparables a los efectos de la aplicación de la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco, a fin y efecto de evitar que se produzca una discriminación en la aplicación de sus condiciones de trabajo, entre las que se incluye la indemnización.

Llegados a este punto, el paso siguiente consiste en determinar si existe una “razón objetiva” que permita justificar la diferencia en la cuantía indemnizatoria cuando la extinción se deriva de la misma causa, la resolución de la contrata. Aquí es donde entra el TJUE, obviamente a nuestro parecer, en un terreno donde pueden apreciarse ciertas contradicciones en su argumentación. Varios son los argumentos que sustentan esta tesis. En primer lugar, la sentencia objeto de comentario repasa su consolidada jurisprudencia sobre el concepto “razones objetivas”, que pueden justificar, genéricamente hablando, la diferencia de trato entre trabajadores temporales e indefinido^[15]. Sobre esta cuestión, las menciones a las STJUE de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C-619/17 (EU:C:2018:936) y la STJUE de 5 de junio de 2018, Montero Mateos, C-677/16 (EU:C:2018:39) son necesarias, ya que resumen la opinión del tribunal sobre esta materia^[16].

Y en segundo lugar, el TJUE, al igual que hizo en la STJUE de 5 de junio de 2018, Montero Mateos, C-677/16 (EU:C:2018:39) y la STJUE de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16 (EU:C:2018:390), en las que inició el cambio de la jurisprudencia sentada en la STJUE de 14 de septiembre de 2016, de Diego Porras, C-596/14 (EU:C:2016:683) y que confirmaría en la STJUE de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C-619/17 (EU:C:2018:936), acepta la argumentación del gobierno español. La implicación práctica más importante de esta circunstancia supone justificar la diferencia de trato en la indemnización a percibir, entendiendo que la extinción en ambos escenarios (trabajadores fijos y temporales) se contextualiza en escenarios distintos, que permiten aplicar consecuencias diferentes^[17].

Los dos ejes de la resolución son, pues, la diferencia en la “presunción de fijeza” de unos y otros trabajadores, por una parte, y el hecho de estar en presencia de extinciones que se producen con un mismo origen, y que, además, tal como hemos expuesto con anterioridad, se trata de trabajadores que realizan y desempeñan las mismas tareas y funciones. El párrafo 49 de la sentencia comentada es un perfecto recordatorio de la doctrina sentada por el TJUE en la STJUE de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C-619/17 (EU:C:2018:936), y la importancia que tiene para la Sala que las partes de un contrato temporal conozcan que hay una fecha o una circunstancia que extinguirá el negocio jurídico, a diferencia del desconocido conocimiento de la finalización de la relación contractual que tiene un trabajador con contrato indefinido. Los trabajadores temporales saben o tienen, como mínimo, la previsión del momento temporal en el que finalizará su contrato. Y es en este punto donde el Tribunal estima que la imprevisibilidad de la extinción del vínculo indefinido es una circunstancia objetiva de entidad suficiente para motivar, ante las mismas causas extintivas, el pago de una indemnización a razón de 12 días por año o 20 días por año.

VIII. Comentario

Si nos vamos directamente al fallo de la sentencia, sin haber leído ni los hechos que dieron lugar al planteamiento de las cuestiones prejudiciales, ni el contenido de la primera de las preguntas formuladas en estas, ni toda la fundamentación jurídica de la sentencia del TJUE, podremos quedarnos con una determinada conclusión: el TJUE considera que la normativa española en materia de indemnización por finalización de contrato puede ser distinta para trabajadores temporales contratados para obra o servicio (una contrata) que para trabajadores indefinidos. O lo que es lo mismo, de menor cuantía para los primeros (12 días/año) que para los segundos (20 días/año y máximo de 12 mensualidades, si se trata de una causa objetiva).

Si nos quedamos solo con el fallo, es casi seguro que podremos pensar que el TJUE ha validado, aun cuando no se refiera a esta, la sentencia del Tribunal Supremo de 9 de enero de 2019 (Rec. 108/2018), que fue objeto de comentario en el núm. 1 de la RJL^[18]. Este pronunciamiento judicial aceptó la diferencia de indemnización en caso de rescisión de una contrata que dio lugar a la extinción de todos los contratos de sus trabajadores, tanto temporales como indefinidos. Las razones que ofrece la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en su extenso pronunciamiento pivotan, esencialmente, sobre la base de que si bien existe un mismo hecho que motiva la extinción de los contratos de personal temporal e indefinido (finalización de la contrata), *ello no equivale a que el supuesto extintivo sea el mismo desde la perspectiva jurídica*^[19].

Sin embargo, esta tesis no ha sido unánime en el seno del Tribunal Supremo, y buena muestra de ello es la existencia de un excelente voto particular discrepante de una de las magistradas, al que se adhieren cuatro de sus compañeros y compañeras de Sala. Este discrepa sobre el alcance del despido colectivo, que debió afectar a toda la empresa de la plantilla adscrita, circunstancia esta que hubiera eliminado la diferencia de trato en el plano indemnizatorio, igualando -al alza- el *quantum* indemnizatorio a percibir por la extinción de los contratos de trabajo. Las razones que ofrece el voto particular son a nuestro parecer muy sólidas: no existía razón objetiva para excluir del despido colectivo a los trabajadores temporales. Sobre este punto, el voto particular clarifica una cuestión que parecía asociarse de forma automática, y es que el inicio de un despido colectivo solo estaba reservado a la finalización de contratos indefinidos, circunstancia esta que *no es exclusiva de los trabajadores indefinidos*^[20].

Ahora bien, si leemos con detenimiento los hechos probados del pronunciamiento objeto de comentario, la síntesis de los autos del TSJ de Galicia, y muy especialmente algunos apartados de la fundamentación jurídica^[21], la respuesta a los casos planteados no es, ni muchísimo menos, tan clara, y corresponderá al órgano jurisdiccional remitente dar respuesta a los litigios a partir de tesis del TJUE. Y sobre esta, nuestra opinión es que la argumentación de la Sala puede resultar contradictoria, especialmente a la luz de la (in)conexión que presentan los apartados 52 y 53, que creemos que son dos pasajes clave. Una lectura de ambos plantea, en nuestra opinión, un interrogante interesante, que no es otro que determinar si el TJUE ha entendido exactamente qué era aquello que se le preguntaba, que no versaba sobre una diferencia general de trato entre la indemnización debida a un trabajador temporal e indefinido por fin de contrata, sino sobre una posible diferencia de trato discriminatoria cuando la extinción de todos los contratos (temporales e indefinidos) se produce por rescisión de la contrata, siendo así que durante mucho tiempo todos los trabajadores contratados han desarrollado el mismo trabajo y las mismas funciones, siendo en efecto comparable su situación.

En efecto, y nuevamente recordando la doctrina sentada en la STJUE de 5 de junio de 2018, Montero Mateos, C-677/16 (EU:C:2018:39) y la STJUE de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C 619/17 (EU:C:2018:936), con acogimiento de la tesis del gobierno español y también de la formulada por el Tribunal Supremo en su cuestión prejudicial de 25 de octubre de 2018, el TJUE subraya que si la extinción se produce por una causa tipificada en el art. 52 del ET, es decir, por una causa

económica, técnica, organizativa o de producción, no habrá diferencia de indemnización entre trabajadores temporales e indefinidos. Y entonces cabe preguntarse, ¿no se ha producido en esta ocasión una extinción por una causa objetiva idéntica para todos los trabajadores, materializada en la resolución de la contrata por voluntad de Unión Fenosa y no de Cobra, y que afecta por igual a todos ellos, que realizan tareas y funciones comparables? Y si ello es así, ¿puede tratarse de diferente condición a unos trabajadores por el hecho de tener una relación laboral contractual y no indefinida, excluyéndoles del procedimiento de despido colectivo?

En esta discusión, creemos que adquiere una importancia crucial la realización de tareas en el marco de una contrata, de forma indistinta por trabajadores temporales e indefinidos, circunstancia esta que ha pasado ciertamente desapercibida en el argumentario del TJUE. Es precisamente este hecho la que supone que la diferencia de trato en el *quantum* extintivo se sustente exclusivamente en el tipo de vínculo que ostentan los trabajadores, y que, a su vez, infringe el principio de no discriminación. Sobre este punto, el argumento a propósito de la expectativa de finalización del contrato se presenta de forma ciertamente poco afortunada a nuestro parecer, ya que cualquier trabajador que preste servicios en las tareas esenciales de la contrata es consciente, independientemente de su vínculo, de que aquella finalizará en algún momento. De esta manera, el argumento de la expectativa temporal pierde, en nuestra opinión, la importancia que el TJUE ha venido otorgándole, con muy buen criterio, en otras situaciones, en las que las tareas que desarrollan los trabajadores no tienen un marco común de funciones como el que se produce cuando existe una contrata.

Si nos saltamos el apartado 52 y pasamos directamente al párrafo 53 y 54, y al fallo, llegaremos a la conclusión general, y subrayamos lo de general, de la existencia de una diferencia de trato objetiva y justificada “*que justifica la diferencia de trato controvertida en los litigios principales*”, y, por consiguiente, la normativa española no se opone a la europea. Pero, si nos fijamos con detalle en el apartado 52, comprobaremos como la solución jurídica que da el tribunal nacional a los litigios en juego puede ser muy distinta del contenido del fallo, ya que nuevamente el órgano judicial europeo se remite a lo que este decida para determinar, y esto es lo más importante, si los contratos temporales se resolvieron como consecuencia de la resolución anticipada de la contrata. En otras palabras, en un momento temporal en el que los trabajadores temporales todavía tenían una “presunción de estabilidad”, siquiera fuera por un breve espacio de tiempo, ya que en tal caso esos contratos no se habrían extinguido estrictamente hablando por la llegada de una fecha cierta o la producción de un evento determinado, y en ese caso cobraría pleno sentido plantearse si la extinción de los contratos temporales debió tramitarse junto con los indefinidos, vía despido colectivo, con el consiguiente derecho a percibir la misma indemnización por concurrencia de la causa objetiva tipificada en el art. 52 c) del LET, un supuesto prácticamente idéntico al que se dio en el caso resuelto por la sentencia del Tribunal Supremo de 9 de enero de 2019 (Rec. 108/2018).

Como puede observarse, si bien es una cuestión resuelta jurisprudencialmente, no es un debate pacífico, y sería necesaria la intervención del legislador. La cuestión exige que la norma nacional refuerce, con carácter general, cómo interactúan ciertas instituciones ante situaciones jurídicas determinadas, y en particular, cuáles son los límites de la autonomía empresarial ante situaciones extintivas en las que las funciones de los trabajadores son idénticas y pueden coexistir legítimamente distintas modalidades contractuales. En este punto, nuestra propuesta de *lege ferenda* consiste en conferir una vis atractiva al despido colectivo cuando las posibles extinciones puedan estar conectadas, cuyo punto de conexión será el señalado por el TJUE: el desempeño de las mismas funciones, ignorando el tipo de contrato de los trabajadores, en consonancia con el voto particular de la sentencia del Tribunal Supremo de 9 de enero de 2019 (Rec. 108/2018). De esta manera, se impediría que un mismo hecho permite finalizar todo tipo de contratos por vías distintas que tienen, a su vez, condiciones de trabajo -indemnizaciones- con cuantías distintas. Somos del parecer que esta solución ya ha pasado el filtro de adecuación al Derecho de la UE, pues se integró como una cuestión prejudicial en el marco de la STJUE de 13 de mayo

de 2015, Rabal Cañas, C-392/13 (EU:C:2015:318)^[22]. Entre los beneficios de esta medida se aprecian el incremento de la seguridad jurídica de los trabajadores y la expansión de una visión más garantista, materializada por la aplicación, ya no sólo de un *quantum* indemnizatorio más elevado, sino por las garantías inherentes del procedimiento de despido colectivo.

IX. Apunte final

La sentencia objeto de comentario añade un plus de complejidad de interés al ya agitado debate sobre la diferencia de trato entre contrataciones temporales e indefinidas. La cuestión presenta multitud de matices que generan numerosas dificultades, a nuestro parecer, para el TJUE. Ya no solo para la resolución del debate jurídico en el contexto que presenta el órgano nacional remitente, sino por la necesidad de construir una doctrina que sea necesariamente coherente con el último episodio de la saga De Diego Porras [STJUE de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C-619/17 (EU:C:2018:936)]. Y en este punto, no podemos omitir mencionar la voluntad del órgano judicial europeo de seguir dejando un cierto margen de libertad a los Estados, que en este caso concreto deja la puerta abierta a que el Tribunal Superior de Justicia de Galicia se pronuncie en un sentido que no sea el que, con carácter general, ha establecido el TJUE para justificar la diferente indemnización a unos trabajadores y otros según la duración de su contrato. Y como siempre, tras una sentencia del órgano judicial europeo resolviendo una cuestión prejudicial, tiene ahora la palabra el órgano jurisdiccional remitente, cuya respuesta esperamos a conocer.

Referencias:

1. [^] Véase apartado 16 de la STJUE de 11 de abril de 2019, C-29/18, C-30/18 y C-44/18 (EU:C:2019:315), apartado 16.
2. [^] Sobre la naturaleza de la contratación, conviene indicar que la impugnación de las extinciones que efectuaron los trabajadores incluyó la discusión sobre la causalidad de la contratación, entendiéndose que se celebraron en fraude de ley. Esta cuestión fue resuelta por diversas sentencias de instancia dictadas en marzo de 2017 (apartado 21 de la sentencia examinada), que entendieron que los contratos se habían celebrado en fraude de ley. No obstante, tales pronunciamientos judiciales fueron recurridos por la empresa en sede suplicatoria, y sobre esta problemática, la sentencia objeto de análisis constata, en sus apartados 22 a 27, que el Tribunal Superior de Justicia de Galicia reconoce la validez de los contratos temporales celebrados por la empleadora, y por lo tanto, no es una variable que se integra en la discusión jurídica de la sentencia del TJUE objeto de comentario.
3. [^] Véase el art. 15 (modalidades de contratación), el art. 51 (regulación del despido colectivo), el art. 56 (indemnización en caso de despido declarado improcedente) del ET.
4. [^] Para un examen sobre la doctrina contenida en la STJUE de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C-619/17 (EU:C:2018:936), véase BELTRAN DE HEREDIA, I., “Contratos temporales e indemnización por cumplimiento del término: «de Diego Porras» vs. «Montero Mateos» y «grupo Norte Facility»”, *Revista de Información laboral*, núm. 7, 2018, pgs. 39-51; DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Principio y fin de la doctrina «de Diego Porras», o de cómo, en ocasiones, «el sueño de la tutela multinivel produce monstruos»”, *Revista de Información laboral*, núm. 7, 2018, pgs. 17-38; PALOMEQUE LÓPEZ, M., “La doctrina judicial europea de Diego

Porras no irá al paraíso, Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, núm. 46, 2018, pgs. 9-12; RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., “La rectificación de la doctrina de Diego Porras sobre la indemnización por extinción del contrato de trabajo de duración determinada”, Derecho de las Relaciones Laborales, núm. 6, 2018, pgs. 565-578; entre muchos otros.

5. ^ Véase el apartado 49 de la sentencia objeto de análisis.
6. ^ Véase el apartado 50 de la sentencia objeto de análisis, que se remite, sobre esta cuestión, al apartado 72 de la STJUE de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C 619/17 (EU:C:2018:936).
7. ^ Véase el apartado 50 in fine de la sentencia objeto de análisis.
8. ^ Véase el apartado 51 del pronunciamiento judicial comentado.
9. ^ Sobre esta cuestión, el apartado 52 de la sentencia objeto de análisis señala que: “[...] corresponde al tribunal remitente examinar si, habida cuenta de que los contratos de trabajo por obra o servicio de que se trata en los litigios principales estaban vinculados a la duración de la contrata y esta se resolvió anticipadamente, es preciso considerar que se puso fin a dichos contratos de trabajo, antes del vencimiento del plazo que les había sido asignado, por una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores y si, por consiguiente, procede conceder a los interesados la indemnización prevista en el artículo 53, apartado 1, letra b), de dicho Estatuto”.
10. ^ Véase el apartado 53 de la sentencia objeto de análisis.
11. ^ Véase el apartado 59 de la STJUE de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C 619/17 (EU:C:2018:936).
12. ^ Véase el apartado 40 de la sentencia objeto de comentario, que remite al apartado 60 de la STJUE de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C 619/17 (EU:C:2018:936).
13. ^ El apartado 41 de la sentencia comentada señala literalmente: “[...] debe comprobarse si, en virtud de las cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1, de este, 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”.
14. ^ El apartado 29 del pronunciamiento objeto de análisis constata literalmente: “Por lo tanto, existe, a su juicio, una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos comparables en lo que atañe a una condición de trabajo, diferencia que resulta de la disparidad del régimen jurídico previsto por el Derecho nacional para la concesión de la indemnización por extinción de la relación laboral”.
15. ^ Véase el apartado 46 de la sentencia objeto de comentario.
16. ^ Concretamente, los apartados 67 y 68 de la STJUE de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C-619/17 (EU:C:2018:936), que remiten al apartado 57 de la STJUE de 5 de junio de 2018, Montero Mateos, C-677/16 (EU:C:2018:39), señala que “si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta necesaria al efecto”, pudiendo tener su origen los elementos que la justifiquen “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 estas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro”.
17. ^ Véase el apartado 48 del pronunciamiento judicial objeto de comentario, que señala que “se inscribe en un contexto sensiblemente distinto, desde

un punto de vista jurídico, de aquel en el que se extingue el contrato de un trabajador fijo comparable por concurrir causas de producción, en el sentido de los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, aun cuando esos dos acontecimientos tengan su origen en la misma circunstancia, a saber, en los casos de autos, la resolución de la contrata”.

18. ^ Véase [ROJO TORRECILLA, E.](#), “Sobre el cómputo, o no, de los trabajadores temporales en despido colectivo por fin de una contrata”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, 2019.
19. ^ Véase la Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de enero de 2019 (Rec. 108/2018), F.D. IV apartado B, pág. 22. Concretamente, el tribunal precisa que la distinción radica en que “[...] la finalización de una contrata constituye la causa de terminación natural para un contrato temporal basado en tal descentralización productiva, mientras que solo puede operar para las relaciones de duración indefinida (o las de duración determinada por causa diversa) mediante el despido colectivo o por causas objetivas”.
20. ^ Véase la consideración jurídica segunda, apartado cuarto del voto particular de la Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de enero de 2019 (Rec. 108/2018).
21. ^ Véase apartados 15 a 30 de la sentencia objeto de comentario.
22. ^ Los apartados 68 a 72 de la STJUE de 13 de mayo de 2015, *Rabal Cañas*, C-392/13 (EU:C:2015:318) ya señalaron que el legislador opta por un criterio estrictamente cualitativo -causas no inherentes a la persona de los trabajadores- y por lo tanto, permite que el despido colectivo absorba todo tipo de extinciones sin necesidad de que la causa de tales despidos se derive de un mismo marco de contratación colectiva por una misma duración o para una misma tarea.