

STribunal de Justicia (UE) Sala 2ª de 11 abril de 2019

SENTENCIA

En los asuntos acumulados C-29/18, C-30/18 y C-44/18,

que tienen por objeto tres peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, mediante autos de 27 de diciembre de 2017 (C-29/18), 26 de diciembre de 2017 (C-30/18) y 29 de diciembre de 2017 (C-44/18), recibidos en el Tribunal de Justicia el 17 de enero de 2018 (C-29/18 y C-30/18) y el 24 de enero de 2018 (C-44/18), en los procedimientos entre

Cobra Servicios Auxiliares, S.A.,

y

José David Sánchez Iglesias (C-29/18),

José Ramón Fiuza Asorey (C-30/18),

Jesús Valiño López (C-44/18),

FOGASA (C-29/18 y C-44/18),

Incatema, S.L.,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. A. Arabadjiev (Ponente), Presidente de Sala, y los Sres. T. von Danwitz, E. Levits, C. Vajda y P.G. Xuereb, Jueces;

Abogado General: Sra. J. Kokott;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Gobierno español, por el Sr. S. Jiménez García, en calidad de agente;

- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. van Beek y N. Ruiz García, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oída la Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Las peticiones de decisión prejudicial tienen por objeto la interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo Marco»), 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 (DO 1999, L 175, p. 43), y de los artículos 20 y 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

2 Las peticiones se han presentado en el contexto de tres litigios entre Cobra Servicios Auxiliares, S.A. (en lo sucesivo, «Cobra»), por un lado, y los Sres. José David Sánchez Iglesias (C-29/18), José Ramón Fiuza Asorey (C-30/18) y Jesús Valiño López (C-44/18) (en lo sucesivo, conjuntamente, «interesados»), el FOGASA (C-29/18 y C-44/18) e Incatema, S.L., por otro, en relación con el abono de una indemnización por la extinción de los contratos por obra o servicio que vinculaban a los interesados con Cobra.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 El considerando 14 de la Directiva 1999/70 establece:

«Las partes contratantes expresaron el deseo de celebrar un Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada que establezca los principios generales y las condiciones mínimas para los contratos de trabajo de duración determinada y las relaciones laborales de este tipo; han manifestado su deseo de mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando la aplicación del principio de no discriminación, y su voluntad de establecer un marco para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo».

4 A tenor del artículo 1 de la Directiva 1999/70, esta tiene por objeto «aplicar el Acuerdo Marco [...] celebrado [...] entre las organizaciones interprofesionales

de carácter general (UNICE, CEEP y CES)».

5 Según el párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo Marco:

«El [Acuerdo Marco] establece los principios generales y los requisitos mínimos relativos al trabajo de duración determinada, reconociendo que su aplicación detallada debe tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas. Ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación, y con el fin de utilizar contratos laborales de duración determinada sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores.»

6 A tenor de la cláusula 1 del Acuerdo Marco, este tiene por objeto, por un lado, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otro lado, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

7 La cláusula 3 del Acuerdo Marco, con la rúbrica «Definiciones», establece:

«A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por

1. -trabajador con contrato de duración determinada-: el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado;

2. -trabajador con contrato de duración indefinida comparable-: un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinid[a], en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña.

[...]»

8 La cláusula 4 del Acuerdo Marco, bajo el título «Principio de no discriminación», dispone lo siguiente en su apartado 1:

«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.»

Derecho español

9 El artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE n.º 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654), en la redacción vigente en el momento de los hechos objeto de los litigios principales (en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»), disponía:

«1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

[...]

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

[...]»

10 El artículo 49, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores establecía:

«1. El contrato de trabajo se extinguirá:

[...]

b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

[...]

i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

[...]

l) Por causas objetivas legalmente procedentes.

[...]»

11 El artículo 51, apartado 1, de dicho Estatuto disponía:

«A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

[...]

Se entiende que concurren [...] causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

[...]»

12 En virtud del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato podrá extinguirse, en particular, por concurrir alguna de las causas previstas en el artículo 51, apartado 1, de dicho Estatuto.

13 Con arreglo al artículo 53, apartado 1, letra b), del citado Estatuto, la extinción del contrato con arreglo al artículo 52 del Estatuto da lugar a la puesta a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, de una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

14 En virtud del artículo 56, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores, en caso de extinción improcedente de un contrato de trabajo, el empresario deberá, bien readmitir al trabajador en la empresa, bien proceder al abono de una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio.

Litigios principales y cuestiones prejudiciales

15 El 1 de agosto de 2011, Cobra celebró con Unión Fenosa, una empresa de distribución de electricidad y gas, una contrata, en virtud de la cual Unión Fenosa le confió la prestación del servicio de lectura de contadores de electricidad, las órdenes de servicio y la lectura mensual de gas en el territorio de la provincia de A Coruña (en lo sucesivo, «contrata»).

16 Cobra contrató a los interesados mediante contratos de trabajo por obra o servicio vinculados a la contrata, en particular para realizar la lectura de los contadores del suministro a los clientes de Unión Fenosa.

17 El 24 de febrero de 2015, Unión Fenosa informó a Cobra de que resolvería la contrata con efectos a partir del 31 de marzo de 2015.

18 Cobra comunicó a los interesados que, como consecuencia de la decisión de Unión Fenosa de resolver la contrata, las relaciones laborales que los vinculaban a Cobra finalizarían por terminación de la obra o servicio. Cobra informó también a los interesados de que, en la fecha de la finalización de dichas relaciones laborales, percibirían, en particular, la indemnización prevista en el artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores.

19 Cobra inició además los trámites del expediente de despido colectivo, basado en causas de producción, de 72 trabajadores con contrato por tiempo indefinido que efectuaban también tareas en el marco de la ejecución de la contrata.

20 Los interesados ejercitaron acciones, entre otros contra Cobra, impugnando su despido ante el Juzgado de lo Social n.º 3 de Santiago de Compostela.

21 Mediante sentencias dictadas en marzo de 2017, el referido juzgado consideró que los contratos de trabajo de los interesados se habían celebrado en fraude de ley y que, por consiguiente, su extinción carecía de fundamento jurídico y constituía un despido improcedente. Condenó a Cobra, bien a

readmitir a los trabajadores afectados, bien a extinguir sus relaciones laborales y a proceder al pago de la indemnización por despido improcedente prevista en el artículo 56, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores.

22 Cobra interpuso recursos de suplicación contra dichas sentencias ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, alegando que los contratos de trabajo de duración determinada controvertidos en los litigios principales eran válidos.

23 Los interesados sostienen que, si se considerara que sus contratos de trabajo son válidos, deberían percibir, en virtud de la cláusula 4 del Acuerdo Marco y de la sentencia de 14 de septiembre de 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), la indemnización por despido colectivo prevista en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores.

24 El tribunal remitente señala que, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, la celebración de un contrato de trabajo por obra o servicio para desarrollar una actividad objeto de una contrata celebrada entre el empresario y su cliente no implica que deba considerarse que el contrato de trabajo se ha celebrado en fraude de ley y que la relación laboral haya de convertirse, con arreglo al artículo 15, apartado 3, de dicho Estatuto, en una relación laboral por tiempo indefinido.

25 En su opinión, de dicha jurisprudencia se desprende que la resolución de la contrata por parte del cliente constituye la realización del servicio objeto del contrato de trabajo por obra o servicio, en el sentido del artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores, e implica, por lo tanto, la finalización de este contrato.

26 Además, el tribunal remitente considera que de la citada jurisprudencia se deduce que la duración del contrato de trabajo por obra o servicio está vinculada a la existencia de la necesidad a la que responde el contrato y que, por lo general, en el momento de celebrarlo es difícil determinar la fecha exacta de su finalización. Sostiene que el Tribunal Supremo ha estimado que, mientras subsista esa necesidad, es decir, mientras el empresario siga siendo adjudicatario de la contrata, el contrato de trabajo por obra o servicio seguirá siendo válido, dado que su duración coincide con la necesidad a la que responde.

27 El tribunal remitente señala que los contratos de trabajo de duración determinada controvertidos en los litigios principales responden al concepto de contrato «por obra o servicio», tal como lo interpreta el Tribunal Supremo.

28 Afirma que, sin embargo, en los casos de autos, la resolución de la contrata, que dio lugar a la extinción de las relaciones laborales entre Cobra y varios de sus empleados, da lugar, en lo que respecta a los trabajadores con contrato de duración determinada, al abono de la indemnización correspondiente a 12 días por año de servicio, prevista en el artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto

de los Trabajadores, y, por lo que respecta a los trabajadores fijos que realizaban el mismo trabajo, al pago de la indemnización correspondiente a 20 días de salario por año de servicio, prevista en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores.

29 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.

30 Al tiempo que el tribunal remitente observa que esta disparidad se explica por el hecho de que, pese a tener como origen común la resolución de la contrata, la extinción de los contratos de trabajo objeto de los litigios principales, bien de duración determinada, bien por tiempo indefinido, se produce, por lo que respecta a los primeros, al llegar el término pactado para su celebración y, por lo que respecta a los segundos, como consecuencia de un despido colectivo por una razón ajena a la duración de la relación laboral, se pregunta si existen razones objetivas que permitan justificar la diferencia de trato expuesta en el apartado anterior de la presente sentencia.

31 En caso de respuesta negativa a esta cuestión, el tribunal remitente se pregunta si, dado que los litigios principales enfrentan a particulares y no es posible interpretar el artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores de manera conforme con la Directiva 1999/70 y con el Acuerdo Marco, cabe considerar, por analogía con las sentencias de 22 de noviembre de 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), de 19 de enero de 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), de 13 de septiembre de 2011, Prigge y otros (C-447/09, EU:C:2011:573), y de 19 de abril de 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), que versan sobre el principio general de no discriminación por razón de la edad, que procede dejar inaplicada dicha disposición del Derecho español, por ser contraria a los principios de igualdad y de no discriminación, consagrados en los artículos 20 y 21 de la Carta.

32 En esas circunstancias, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales 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?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión prejudicial

33 Mediante su primera cuestión prejudicial, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional según la cual, en una situación como la controvertida en los litigios principales, en la que la resolución de la contrata celebrada por el empresario y uno de sus clientes, por una parte, ha tenido como consecuencia la finalización de los contratos de trabajo por obra o servicio que vinculaban a dicho empresario con determinados trabajadores y, por otra parte, ha dado lugar al despido colectivo, basado en una causa objetiva, de trabajadores fijos contratados por dicho empresario, la indemnización por extinción de la relación laboral concedida a los primeros es inferior a la concedida a los trabajadores fijos.

34 A este respecto, procede recordar que, en virtud de la cláusula 1, letra a), del Acuerdo Marco, uno de los objetivos de este es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto del principio de no discriminación. De igual modo, el párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo Marco precisa que este «ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación». El considerando 14 de la Directiva 1999/70 enuncia al efecto que el objetivo del Acuerdo Marco consiste, en particular, en mejorar la calidad del trabajo de duración determinada estableciendo condiciones mínimas que garanticen la aplicación del principio de no discriminación (sentencia de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, apartado 54 y jurisprudencia citada).

35 El Acuerdo Marco, y en particular su cláusula 4, tiene por objeto la aplicación de dicho principio a los trabajadores con contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empresario para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida (sentencia de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, apartado 55 y jurisprudencia citada).

36 Habida cuenta de los objetivos que persigue el Acuerdo Marco, recordados en los dos apartados anteriores, **la cláusula 4 de este debe entenderse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva** (sentencia de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, apartado 56 y jurisprudencia citada).

37 Cabe recordar que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco incluye una **prohibición de tratar, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, 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.**

38 En los casos de autos, en primer lugar, procede señalar que, puesto que los contratos por obra o servicio de los interesados fueron celebrados, como se desprende de los autos de remisión, cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores, con vistas a la realización de una tarea determinada -a saber, efectuar en el marco de la ejecución de la contrata, entre otras tareas, la lectura de los contadores del suministro a los clientes de Unión Fenosa-, los interesados son «trabajadores con un contrato de duración determinada», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, en relación con la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco.

39 En segundo lugar, es preciso recordar que **una indemnización, como la controvertida en los litigios principales**, concedida al trabajador debido a la finalización del contrato de trabajo que lo vincula a su empresario, **está comprendida en el concepto de «condiciones de trabajo»**, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco (sentencia de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, apartado 59 y jurisprudencia citada).

40 En tercer lugar, cabe recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, **el principio de no discriminación, del que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco es una expresión concreta, 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** (sentencia de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, apartado 60 y jurisprudencia citada).

41 **Para determinar si las personas de que se trata ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo Marco, 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** (sentencia de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, apartado 62 y jurisprudencia citada).

42 En los casos de autos, incumbe al tribunal remitente, único competente para examinar los hechos, determinar si los trabajadores contratados por Cobra mediante contratos por obra o servicio se hallan en una situación comparable a la de los trabajadores contratados por tiempo indefinido por este mismo empresario durante el mismo período de tiempo (véase, por analogía, la sentencia de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, apartado 63 y jurisprudencia citada).

43 Dicho esto, de los datos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que, cuando los interesados prestaban servicios para Cobra en el marco de dichos contratos, desempeñaban las mismas funciones que las que se encomendaban a los trabajadores con contrato de duración indefinida que fueron objeto de despido colectivo.

44 Por consiguiente, sin perjuicio de la apreciación definitiva que realice el tribunal remitente de todos los elementos pertinentes, procede considerar que la situación de los trabajadores con contrato de duración determinada, como los interesados, era comparable a la de los trabajadores fijos contratados por Cobra para desempeñar las mismas funciones que las encomendadas a los primeros.

45 Por consiguiente, procede comprobar, en cuarto y último lugar, si existe una razón objetiva que justifique que el vencimiento del término por el que se celebraron los contratos de trabajo por obra o servicio, que resulta directamente de la resolución de la contrata, dé lugar a que se abone a los trabajadores con contrato de duración determinada de que se trata una indemnización inferior a la que perciben los trabajadores fijos cuando estos son despedidos, a raíz de la resolución de esa misma contrata, por concurrir una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

46 Sobre este particular, debe recordarse que, según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, el concepto de «razones objetivas», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, 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 necesaria 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 estas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (sentencia de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, apartado 68 y jurisprudencia citada).

47 En los casos de autos, **el Gobierno español invoca la diferencia existente entre el contexto en el que se produce el abono de la indemnización prevista en el artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores y aquel en el que tiene lugar el abono de la indemnización prevista en el artículo 53, apartado 1, letra b), de dicho Estatuto.** La primera debe abonarse cuando finaliza la tarea objeto de un contrato de trabajo de duración determinada, como los contratos por obra o servicio de que se trata en los litigios principales, mientras que la segunda, más elevada, se abona en caso de despido por una de las causas previstas en el artículo 52 de dicho Estatuto, como las económicas, técnicas, organizativas o de producción, imputables al empresario. Dicho Gobierno subraya, en esencia, que el abono de la primera de estas indemnizaciones se produce con ocasión de un acontecimiento que el trabajador podía anticipar cuando se celebró su contrato de trabajo de duración determinada. En cambio, la segunda de estas indemnizaciones tiene por objeto compensar la frustración de las expectativas legítimas de un trabajador relativas a la continuidad de la relación laboral, frustración ocasionada por su despido al concurrir una de las causas previstas en dicho artículo 52. A su juicio, **esta diferencia de contexto permite explicar que la cuantía de la indemnización concedida al trabajador al extinguirse su contrato de trabajo no sea idéntica en ambos casos.**

48 A este respecto, procede señalar que el abono de una indemnización como la adeudada por Cobra en el momento de la terminación de los contratos por obra o servicio de que se trata en los litigios principales, para los que, ya desde su conclusión, se preveía que finalizaran al término de la tarea para la que habían sido celebrados, 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.

49 En efecto, se deduce de la definición del concepto de «contrato de duración determinada» que figura en la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco que un contrato de este tipo deja de producir efectos para el futuro cuando vence el término que se le ha asignado, pudiendo constituir dicho término una fecha precisa, la producción de un acontecimiento o, como en los casos de autos, la finalización de una tarea concreta. **De este modo, las partes de un contrato de trabajo de duración determinada conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determina su término.** Este término limita la duración de la relación laboral, sin que las partes deban manifestar su voluntad a este respecto tras la conclusión de dicho contrato (véase, en este sentido, la sentencia de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, apartado 71 y jurisprudencia citada).

50 En cambio, **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 (sentencia de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, apartado 72 y jurisprudencia citada). Como se deduce de las explicaciones del Gobierno español, recordadas en el apartado 47 de la presente sentencia, el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores requiere que, en tal caso, se abone al trabajador despedido una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio precisamente para compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación laboral por una causa de esta índole y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador pueda albergar, en tal fecha, en lo que respecta a la estabilidad de dicha relación.

51 Por otra parte, procede señalar que, **cuando los contratos de trabajo se extinguen por una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, el Derecho español no establece ninguna diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos comparables, ya que el artículo 53, apartado 1, letra b), de dicho Estatuto establece una indemnización legal equivalente a 20 días de salario por año de servicio en favor del trabajador, independientemente del carácter determinado o indefinido de la duración de su contrato de trabajo.**

52 A este respecto, como ha señalado la Comisión Europea, **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.**

53 En estas circunstancias, ha de considerarse que **el objeto específico de la indemnización por despido prevista en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores, al igual que el contexto particular en el que se inscribe el abono de dicha indemnización, constituye una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida en los litigios principales** (sentencias de 5 de junio de 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, apartado 63; de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, apartado 60, y de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, apartado 74).

54 Habida cuenta del conjunto de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que **la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional según la cual, en una situación como la controvertida en los litigios principales, en la que la resolución de la contrata celebrada por el empresario y uno de sus clientes, por una parte, ha tenido como consecuencia la finalización de los contratos de trabajo por obra o servicio que vinculaban a dicho empresario con determinados**

trabajadores y, por otra parte, ha dado lugar al despido colectivo, basado en una causa objetiva, de trabajadores fijos contratados por dicho empresario, la indemnización por extinción de la relación laboral abonada a los primeros es inferior a la concedida a los trabajadores fijos.

Sobre la segunda cuestión prejudicial

55 De los autos de remisión se deduce, en esencia, que la segunda cuestión prejudicial solo se plantea en caso de respuesta afirmativa a la primera. Habida cuenta de la respuesta dada a la primera cuestión prejudicial, no procede responder a la segunda.

Costas

56 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

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, en una situación como la controvertida en los litigios principales, en la que la resolución de la contrata celebrada por el empresario y uno de sus clientes, por una parte, ha tenido como consecuencia la finalización de los contratos de trabajo por obra o servicio que vinculaban a dicho empresario con determinados trabajadores y, por otra parte, ha dado lugar al despido colectivo, basado en una causa objetiva, de trabajadores fijos contratados por dicho empresario, la indemnización por extinción de la relación laboral abonada a los primeros es inferior a la concedida a los trabajadores fijos.

Arabadjiev von Danwitz Levits

Vajda Xuereb

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 11 de abril de 2019.

El Secretario El Presidente de la Sala Segunda

A. Calot Escobar A. Arabadjiev

<> Lengua de procedimiento: español.

Fuente: <http://curia.europa.eu>. Carácter gratuito y no auténtico.