

# **Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Gran Sala, Sentencia de 5 Jun. 2018, C-574/2016**

**Ponente: Arabadjiev, Alexander.**

«Procedimiento prejudicial - Política social - Directiva 1999/70/CE - Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada - Cláusula 4 - Principio de no discriminación - Concepto de "condiciones de trabajo" - Comparabilidad de las situaciones - Justificación - Concepto de "razones objetivas" - Indemnización en el supuesto de extinción de un contrato fijo por concurrir una causa objetiva - Indemnización de menor cuantía abonada al finalizar un contrato de relevo de duración determinada»

En el asunto C-574/16,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia mediante auto de 7 de noviembre de 2016, recibido en el Tribunal de Justicia el 14 de noviembre de 2016, en el procedimiento entre

**Grupo Norte Facility, S.A.,**

y

**Ángel Manuel Moreira Gómez,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente, el Sr. A. Tizzano, Vicepresidente, los Sres. L. Bay Larsen, J.L. da Cruz Vilaça, A. Rosas y C.G. Fernlund, Presidentes de Sala, y los Sres. A. Arabadjiev (Ponente), M. Safjan y D. Šváby, las Sras. M. Berger y A. Prechal y los Sres. E. Jarašiūnas y E. Regan, Jueces;

Abogado General: Sra. J. Kokott;

Secretario: Sra. L. Carrasco Marco, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 8 de noviembre de 2017;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de Grupo Norte Facility, S.A., por la Sra. A.I. López Fernández y el Sr. E. Orusco Almazán, abogados;
- en nombre del Gobierno español, por la Sra. A. Gavela Llopis, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. van Beek y N. Ruiz García, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 20 de diciembre de 2017;

dicta la siguiente

## **Sentencia**

**1.** La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la cláusula 4, apartado 1, 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 del artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

2. Esta solicitud se ha presentado en el marco de un litigio entre Grupo Norte Facility, S.A. (en lo sucesivo, «Grupo Norte»), y el Sr. Ángel Manuel Moreira Gómez, en relación con la finalización del contrato de relevo que le vinculaba con esa empresa.

## **Marco jurídico**

### ***Derecho de la Unión***

3. A tenor del considerando 14 de la Directiva 1999/70:

«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. Con arreglo al 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. El párrafo segundo del preámbulo del Acuerdo Marco está así redactado:

«Las partes de este Acuerdo reconocen que los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores. También reconocen que los contratos de trabajo de duración determinada responden, en ciertas circunstancias, a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores.»

6. Según el párrafo tercero de dicho preámbulo:

«[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.»

7. Con arreglo a 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, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

8. 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 indefinida, 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.

[...]»

**9.** La cláusula 4 del Acuerdo Marco, titulada «Principio de no discriminación», establece 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***

**10.** El artículo 12, apartados 6 y 7, 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 controvertidos en el litigio principal (en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»), enuncia:

«6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, [...] deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 75, [...] y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida [...].

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

7. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

[...]

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

[...]»

**11.** El artículo 15, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores dispone:

«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. [...]
- b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. [...]
- c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.»

**12.** Con arreglo al artículo 15, apartado 6, párrafo primero, de dicho Estatuto, los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

**13.** El artículo 49, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores dispone:

«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.

[...]

l) Por causas objetivas legalmente procedentes.

[...]»

**14.** Con arreglo al artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, constituyen «causas objetivas» que pueden fundamentar la extinción de la relación laboral la ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa; la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnica razonables operadas en su puesto de trabajo; las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando la extinción de los contratos afecte a un número de trabajadores inferior al requerido para calificar la extinción de «despido colectivo», y, sujeto a determinadas condiciones, las faltas de asistencia intermitentes al trabajo, aun justificadas.

**15.** Con arreglo al artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores, la extinción del contrato por una de las causas objetivas recogidas en el artículo 52 de dicho Estatuto da lugar a la puesta a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

### **Litigio principal y cuestiones prejudiciales**

**16.** El 1 de noviembre de 2012, el Sr. Moreira Gómez celebró un contrato de relevo, en el sentido del artículo 12, apartado 6, del Estatuto de los Trabajadores, con Grupo Norte para prestar servicios como peón de limpieza en el Hospital Montecelo de Pontevedra, del que Grupo Norte era concesionaria del servicio de limpieza, con una jornada de 28,12 horas semanales (75 % de la jornada ordinaria). El contrato se había celebrado para sustituir a la madre del Sr. Moreira Gómez, al haber accedido esta a la situación de jubilación parcial y reducido su jornada y su salario en un

75 %. Las partes del contrato acordaron que este finalizaría el 18 de septiembre de 2015, fecha en la que se produciría la jubilación total de la madre del Sr. Moreira Gómez.

**17.** El 18 de septiembre de 2015, Grupo Norte informó al Sr. Moreira Gómez de su cese, dándolo de baja en la Tesorería General de la Seguridad Social.

**18.** El Sr. Moreira Gómez interpuso ante el Juzgado de lo Social n.º 2 de Pontevedra una demanda de despido improcedente. En apoyo de su demanda, alegó que en el Hospital Montecelo de Pontevedra existe una costumbre empresarial según la cual, cuando se produce la jubilación total de un trabajador relevado que trabaja de peón de limpieza, la empresa responsable de la limpieza del centro hospitalario contrata como trabajador indefinido al trabajador relevista.

**19.** Grupo Norte negó la existencia de tal costumbre, indicando que la libertad de empresa le permite contratar a quien desee para cubrir el puesto de que se trata. Esta empresa también alegó que, comoquiera que el término convenido en el contrato del Sr. Moreira Gómez había vencido (en la fecha en la que la trabajadora relevada accedió a la jubilación completa), ese contrato había finalizado legalmente.

**20.** El Juzgado de lo Social n.º 2 de Pontevedra declaró que el despido del Sr. Moreira Gómez había sido improcedente y condenó a Grupo Norte a readmitirlo o a abonarle una indemnización, a su elección.

**21.** Grupo Norte interpuso recurso de suplicación contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 2 de Pontevedra ante el tribunal remitente.

**22.** Ese tribunal considera que la finalización del contrato de relevo de que se trata en el litigio principal es legal, ya que dicho contrato cumplía todos los requisitos legales, Grupo Norte lo extinguió en la fecha prevista y no existía obligación consuetudinaria para dicha empresa de contratar por tiempo indefinido al Sr. Moreira Gómez, a la finalización del mencionado contrato.

**23.** Según el tribunal remitente, en el Derecho español cualquier trabajador, fijo o temporal, puede ser despedido debido a la concurrencia de una de las causas «objetivas» previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores y percibir en este concepto, con arreglo al artículo 53 de dicho Estatuto, una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio, mientras que un contrato de trabajo de duración determinada finaliza también por circunstancias objetivas (la llegada de una fecha concreta, la realización de la obra o servicio objeto del contrato o la producción de un acontecimiento determinado) y la indemnización concedida en este caso, en virtud del artículo 49, apartado 1, letra c), es solo de doce días de salario por año de servicio. En el caso de autos, el contrato del Sr. Moreira Gómez finalizó al vencer el término previsto en él, esto es, a la fecha en que la trabajadora relevada accedió a la jubilación completa.

**24.** El tribunal remitente observa que las causas de despido previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores son imprevisibles, lo que justifica la diferencia entre los importes de las indemnizaciones, ya que la prevista en el artículo 53 de dicho Estatuto tiene por objeto compensar una ruptura contractual *ante tempus* por mera voluntad de una de las partes.

**25.** Por otro lado, señala que, al instaurar el contrato de relevo de duración determinada, el legislador español estableció una excepción al principio de estabilidad en el empleo, tanto para permitir a las empresas contratar un trabajador temporal y fijar las circunstancias objetivas que determinan el término de su contrato como a la hora de prescindir de un trabajador con contrato por tiempo indefinido comparable. Sin embargo, la finalización de un contrato de relevo de duración determinada y la extinción de un contrato por tiempo indefinido dan lugar al pago de indemnizaciones diferentes.

**26.** Estas consideraciones conducen al Tribunal Superior de Justicia de Galicia a preguntarse si la citada diferencia constituye una diferencia de trato prohibida por el Acuerdo Marco.

**27.** En el caso de que la respuesta sea afirmativa, el tribunal remitente se plantea si esta diferencia de trato podría estar justificada por objetivos de política social.

**28.** En caso de que no pueda considerarse que la diferencia de trato está justificada por objetivos de política social, el tribunal remitente indica que no es posible realizar una interpretación del artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores conforme con el Acuerdo Marco. Así las cosas, dicho tribunal se pregunta si, a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia derivada de 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), la prohibición de la diferencia de trato entre trabajadores con contratos de duración determinada y trabajadores fijos se desprende también de los principios de igualdad y de no discriminación, consagrados en los artículos 20 y 21 de la Carta.

**29.** En estas circunstancias, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) A efectos del principio de equivalencia entre trabajadores temporales e indefinidos ¿deben considerarse "situaciones comparables" la extinción del contrato de trabajo por "circunstancias objetivas" ex art. 49.1 c) ET y la derivada de "causas objetivas" ex art. 52 ET, y por tanto la diferencia indemnizatoria en uno y otro supuesto constituye una desigualdad de trato entre trabajadores temporales e indefinidos, prohibida por 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?

2) De ser así, ¿debe entenderse que los objetivos de política social que legitimaron la creación de la modalidad contractual de relevo, justifican también, conforme a la cláusula 4.1 del ante citado Acuerdo Marco, la diferencia de trato a la hora de indemnizar peyorativamente la extinción de la relación laboral, cuando el empresario opta libremente porque tal contrato de relevo sea de duración determinada?

3) A efectos de garantizar el efecto útil de la citada Directiva 1999/70/CE, de entenderse que no hay una justificación razonable conforme a la Cláusula 4.1, ¿ha de interpretarse que la desigualdad de trato en la indemnización por extinción contractual entre trabajadores temporales y fijos en la normativa española antes referida, 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, que forman parte de los principios generales del Derecho de la Unión?»

**30.** Mediante escrito presentado en la Secretaría del Tribunal de Justicia el 25 de abril de 2017, el Gobierno español solicitó, conforme al artículo 16, párrafo tercero, del Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que el Tribunal de Justicia actuara en Gran Sala.

## **Acerca de las cuestiones prejudiciales**

### ***Sobre las cuestiones prejudiciales primera y segunda***

#### *Sobre la admisibilidad*

**31.** Grupo Norte considera que las cuestiones prejudiciales primera y segunda son inadmisibles. En efecto, a su juicio la primera cuestión prejudicial se refiere a la comparación de las diferentes causas que, en Derecho español, pueden entrañar la extinción de la relación laboral. De este modo, sostiene que el tribunal remitente pretende obtener del Tribunal de Justicia una interpretación del Derecho nacional, no del Derecho de la Unión. Aduce que, del mismo modo, mediante su segunda cuestión prejudicial, el tribunal remitente solo busca obtener el control por parte del Tribunal de Justicia de las razones de política social que justificaron la instauración del contrato de relevo por parte del legislador español. Por consiguiente, sostiene que el Tribunal de Justicia no es competente para responder a estas cuestiones prejudiciales.

**32.** A este respecto, es jurisprudencia reiterada que no corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación de disposiciones nacionales, ya que tal interpretación es competencia exclusiva de los órganos jurisdiccionales nacionales (sentencia de 23 de noviembre



de 2017, CHEZ Elektro Bulgaria y FrontEx International, C-427/16 y C-428/16, EU:C:2017:890, apartado 30 y jurisprudencia citada).

**33.** No obstante, es necesario declarar que las cuestiones prejudiciales primera y segunda, tal como han sido formuladas por el tribunal remitente, no se refieren a la interpretación del Derecho español, sino a la del Derecho de la Unión, más concretamente del principio de no discriminación tal como lo concreta la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, lo cual forma parte de la competencia del Tribunal de Justicia.

**34.** Habida cuenta de lo anterior, las cuestiones prejudiciales deben considerarse admisibles.

#### *Sobre el fondo*

**35.** Mediante sus cuestiones prejudiciales primera y segunda, que procede examinar conjuntamente, 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 la indemnización abonada a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador que se jubila parcialmente, como el contrato de relevo controvertido en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, es inferior a la indemnización concedida a los trabajadores con contrato de duración indefinida con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

**36.** A este respecto, procede recordar que, a tenor de la cláusula 1, letra a), del Acuerdo Marco, uno de sus objetivos es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al 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 indica 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 (sentencias de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 47; de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, apartado 40, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 22).

**37.** El Acuerdo Marco, y concretamente 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 empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 37; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 48, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 23).

**38.** 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 (sentencias de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 49, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 24; véase, en este sentido, la sentencia de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 38).

**39.** 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 modo menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de trabajo de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

**40.** En el caso de autos, procede señalar, en primer lugar, que, dado que el contrato del Sr. Moreira Gómez finalizaba en una fecha concreta, este es un «trabajador con contrato de duración determinada», en el sentido de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco.

**41.** En consecuencia, se trata, en segundo lugar, de determinar si la concesión de una indemnización por parte del empresario debido a la extinción de un contrato de trabajo está incluida en el concepto de «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco. Sobre este particular, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en este concepto es precisamente el del empleo, es decir, la relación laboral entre un trabajador y su empresario (sentencias de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, apartado 35, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 25).

**42.** De este modo, el Tribunal de Justicia ha considerado que están incluidas en este concepto, concretamente, las normas relativas a la determinación del plazo de preaviso aplicable en caso de finalización de los contratos de duración determinada (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 29).

**43.** En efecto, el Tribunal de Justicia ha precisado que una interpretación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco que excluyese los requisitos de finalización de un contrato de duración determinada de la definición de este concepto equivaldría a reducir, en detrimento del objetivo de dicha disposición, el ámbito de aplicación de la protección concedida a los trabajadores temporales contra las discriminaciones (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartados 27 y 29).

**44.** Pues bien, estas consideraciones son íntegramente aplicables a la indemnización concedida al trabajador debido a la finalización del contrato que le vincula con su empleador, ya que se abona debido a la relación laboral que se ha establecido entre ellos (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 31).

**45.** De ello se deduce que una indemnización como la controvertida en el litigio principal está incluida en el concepto de «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco.

**46.** En tercer lugar, procede 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 (véase, en este sentido, la sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 65 y jurisprudencia citada).

**47.** Sobre este particular, el principio de no discriminación se ha aplicado y concretado mediante el Acuerdo Marco únicamente en lo que respecta a las diferencias de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contratos por tiempo indefinido que se encuentren en una situación comparable (sentencia de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 37 y jurisprudencia citada).

**48.** Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para apreciar 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 (sentencias de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 42 y jurisprudencia citada, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 31).

**49.** En el caso de autos, incumbe al tribunal remitente, único competente para examinar los hechos, determinar si el Sr. Moreira Gómez, cuando fue contratado por Grupo Norte en el marco de un contrato de duración determinada, se hallaba en una situación comparable a la de los



trabajadores contratados por tiempo indefinido por este mismo empresario durante el mismo período de tiempo (véanse, por analogía, las sentencias de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 67; de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 43, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 32).

**50.** Dicho esto, se desprende de los datos de que dispone el Tribunal de Justicia que el Sr. Moreira Gómez, mientras estuvo contratado por Grupo Norte en virtud de ese contrato, ocupaba el mismo puesto de «peón de limpieza» en el Hospital Montecelo de Pontevedra que la trabajadora cuyo relevo parcial cubría hasta que esta accediera a la jubilación completa, puesto este que, a mayor abundamiento, no exigía requisitos de formación específicos.

**51.** Por consiguiente, sin perjuicio de la apreciación definitiva por parte del tribunal remitente a la luz de todos los elementos pertinentes, procede considerar que la situación de un trabajador con contrato de duración determinada como el Sr. Moreira Gómez era comparable a la de un trabajador fijo contratado por Grupo Norte para ejercer las mismas funciones de peón de limpieza.

**52.** En consecuencia, es preciso comprobar si existe una razón objetiva que justifique que la finalización del plazo de un contrato de relevo de duración determinada dé lugar al abono al trabajador temporal de que se trata de una indemnización inferior a la que percibe un trabajador fijo cuando se le despide por concurrir una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

**53.** Sobre este particular, cabe recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, debe entenderse que el concepto de «razones objetivas», en el sentido en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, 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 (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 57, y de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 54, y auto de 22 de marzo de 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, no publicado, EU:C:2018:207, apartado 62).

**54.** Según jurisprudencia igualmente reiterada, este concepto 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 (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 53, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 45, y el auto de 22 de marzo de 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, no publicado, EU:C:2018:207, apartado 65).

**55.** En el caso de autos, el Gobierno español invoca la diferencia que caracteriza al contexto en que se produce el abono de una indemnización como la prevista en el artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores, al finalizar el plazo de un contrato de relevo de duración determinada, en relación con aquel en el que está previsto el abono de una indemnización en caso de despido debido a la concurrencia de una de las causas recogidas en el artículo 52 de dicho Estatuto, como las económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando el número de puestos de trabajo suprimidos es inferior al requerido para calificar la extinción de los contratos de «despido colectivo». Dicho Gobierno subraya, en esencia, que, si bien el legislador español introdujo la primera indemnización para prevenir el empleo temporal excesivo y reforzar la estabilidad en el empleo, su abono se produce con ocasión de un hecho que el trabajador podía prever en el momento de celebrar el contrato de trabajo de duración determinada. Por tanto,

contrariamente a la segunda, esta indemnización no tiene por objeto compensar la frustración de las expectativas legítimas de un trabajador relativas a la continuidad de la relación laboral, ocasionada por su despido al concurrir una de las causas previstas en dicho artículo 52. A su juicio, esta diferencia permite explicar que la cuantía de la indemnización concedida al trabajador al extinguirse su contrato de trabajo no sea equivalente en ambos casos.

**56.** A este respecto, es necesario señalar que el abono de una indemnización como la adeudada por Grupo Norte con ocasión de la finalización del contrato del Sr. Moreira Gómez, el cual estaba previsto, desde el momento de su conclusión, que finalizaría con ocasión del acceso a la jubilación completa de la trabajadora a la que sustituía, se produjo en un contexto sensiblemente diferente, desde los puntos de vista fáctico y jurídico, de aquel en el que el contrato de trabajo de un trabajador fijo se extingue debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

**57.** 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 la finalización de una tarea determinada, una fecha precisa o, como en el caso de autos, el advenimiento de un acontecimiento concreto. De este modo, las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan 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.

**58.** En cambio, la extinción de un contrato fijo por una de las causas recogidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, a iniciativa del empresario, resulta del advenimiento de circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que ponen en tela de juicio el desarrollo normal de la relación laboral. Como se deduce de las explicaciones del Gobierno español, recordadas en el apartado 55 de la presente sentencia y como subrayó, en esencia, la Abogado General en el punto 60 de sus conclusiones, el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores requiere que se abone a dicho trabajador despedido una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio, precisamente a fin de compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo por una causa de esta índole, y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podría albergar, en la fecha en que se produce la ruptura, en lo que respecta a la estabilidad de dicha relación.

**59.** En este último supuesto, 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 trabajado en la empresa en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo.

**60.** Por consiguiente, en estas circunstancias, cabe considerar que el objeto específico de las indemnizaciones previstas en el artículo 49, apartado 1, letra c), y en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, cuyo abono forma parte de contextos fundamentalmente diferentes, constituye una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida.

**61.** Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales primera y segunda 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 la indemnización abonada a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador que se jubila parcialmente, como el contrato de relevo controvertido en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, es inferior a la indemnización concedida a los trabajadores con contrato de duración indefinida con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

### ***Sobre la tercera cuestión prejudicial***

**62.** Del auto de remisión se deduce, en esencia, que la tercera cuestión prejudicial solo se plantea en caso de respuesta afirmativa a las cuestiones prejudiciales primera y segunda. Habida cuenta de la respuesta dada a las dos primeras cuestiones prejudiciales, no procede responder a la tercera.

### **Costas**

**63.** 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,

## **FALLO**

el Tribunal de Justicia (Gran Sala) 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 la indemnización abonada a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador que se jubila parcialmente, como el contrato de relevo controvertido en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, es inferior a la indemnización concedida a los trabajadores con contrato de duración indefinida con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.**

(\*) Lengua de procedimiento: español.