



Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DE LA ABOGADO GENERAL
SRA. JULIANE KOKOTT
presentadas el 20 de diciembre de 2017¹

Asunto C-677/16

Lucía Montero Mateos
contra
Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la
Comunidad Autónoma de Madrid

(Petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid)

«Petición de decisión prejudicial — Política social — Trabajo de duración determinada — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Principio de no discriminación de los trabajadores con contratos de duración determinada — Derecho del trabajador a una indemnización por extinción del contrato de trabajo — Contrato de trabajo temporal en la modalidad de contrato de interinidad — Diferencia de trato respecto a los trabajadores fijos»

I. Introducción

1. ¿Es discriminatorio el hecho de que un trabajador con un contrato temporal no tenga derecho a una indemnización por finalización de su contrato de trabajo o, en todo caso, sólo tenga derecho a obtener de su empleador una prestación económica inferior a la que recibe un trabajador cuyo contrato de trabajo se extingue como consecuencia de una decisión del empleador por una causa objetiva? Ésta es, en esencia, la cuestión jurídica que el Tribunal de Justicia debe examinar en el presente procedimiento prejudicial. Por tanto, el interés gira una vez más en torno a la protección de los trabajadores temporales frente a los abusos y a la discriminación, un problema social que preocupa desde hace tiempo a la Unión Europea y que también nuestro Tribunal de Justicia ha tenido que abordar en varias ocasiones.

2. El problema de la discriminación se plantea en el presente asunto en el caso de una trabajadora española que había sido empleada durante varios años por un organismo público mediante un contrato temporal de trabajo para cubrir un puesto provisionalmente vacante, hasta que se tuviesen los resultados de un proceso selectivo convocado para cubrir con carácter definitivo la plaza en cuestión. Con arreglo al Derecho español, a la trabajadora no le corresponde ningún tipo de compensación económica por la mera finalización de tal «contrato de interinidad»,² mientras que un trabajador cuyo empleador hubiese extinguido su relación laboral por una causa objetiva sí habría tenido derecho a indemnización.

¹ Lengua original: alemán.

² Nota no pertinente en español.

3. La sentencia De Diego Porras,³ dictada en 2016, ha apreciado una discriminación prohibida por el Derecho de la Unión en el hecho de que no exista indemnización alguna cuando finaliza un contrato de trabajo temporal. Ahora se pide al Tribunal de Justicia que reconsidere su doctrina en ese asunto o que, al menos, la matice. Al hacerlo tendrá que preservar también la coherencia interna de su jurisprudencia acerca del principio de igualdad de trato y de no discriminación.

4. En esencia, los mismos problemas jurídicos se plantean en el asunto Grupo Norte Facility (C-574/16),⁴ en el que también hoy presento mis conclusiones, así como en los asuntos pendientes Rodríguez Otero (C-212/17) y De Diego Porras (C-619/17). Por su parte, el asunto Vernaza Ayovi (C-96/17), también pendiente, versa igualmente sobre cuestiones de discriminación en relación con el contrato español de interinidad, pero en un contexto completamente diferente.

II. Marco jurídico

A. Derecho de la Unión

5. El marco de este asunto lo conforma, en Derecho de la Unión, 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.⁵ Según su artículo 1, la Directiva 1999/70 tiene por objeto aplicar el Acuerdo marco sobre el trabajo con contrato de duración determinada (en lo sucesivo también, «Acuerdo marco»), que figura en el anexo de ésta, celebrado el 18 de marzo de 1999 entre tres organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES).

6. En conjunto, el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada tiene por objeto establecer «los principios generales y las condiciones mínimas para los contratos de trabajo de duración determinada y las relaciones laborales de este tipo» y, entre otras cosas, «mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando la aplicación del principio de no discriminación».⁶ Revela 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».⁷

7. El Acuerdo marco parte de la idea de que «los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores»,⁸ pero al mismo tiempo reconoce que los contratos de duración determinada «son característicos del empleo en algunos sectores, ocupaciones y actividades y [...] pueden convenir tanto a los empresarios como a los trabajadores».⁹ Se considera «una contribución para la consecución de un mayor equilibrio entre “flexibilidad del tiempo de trabajo y seguridad para los trabajadores”».¹⁰

3 Sentencia de 14 de septiembre de 2016 (C-596/14, EU:C:2016:683).

4 El asunto Grupo Norte Facility versa simplemente sobre otra modalidad de contrato prevista en Derecho laboral español, en concreto el «contrato de relevo» de duración determinada.

5 DO 1999, L 175, p. 43.

6 Considerando 14 de la Directiva 1999/70.

7 Párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo marco.

8 Párrafo segundo del preámbulo del Acuerdo marco; véase también el número 6 de sus consideraciones generales.

9 Número 8 de las consideraciones generales del Acuerdo marco; véase asimismo el párrafo segundo de su preámbulo.

10 Primer párrafo del preámbulo del Acuerdo marco; véanse también los números 3 y 5 de sus consideraciones generales.

8. La cláusula 1 del Acuerdo marco define su objeto en los siguientes términos:

«El objeto del presente Acuerdo marco es:

- a) mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación;
- b) establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.»

9. Respecto al ámbito de aplicación del Acuerdo marco, su cláusula 2, apartado 1, dispone lo siguiente:

«El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.»

10. En la cláusula 3 del Acuerdo marco se recogen las siguientes «Definiciones»:

«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.

En caso de que no exista ningún trabajador fijo comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales.»

11. La cláusula 4 del Acuerdo marco lleva por título «Principio de no discriminación» y, en extracto, tiene el siguiente tenor:

«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.

2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de *pro rata temporis*.

[...]»

12. Con carácter adicional ha de hacerse referencia a la cláusula 5 del Acuerdo marco, dedicada a las «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva»:

«1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas

nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;
 - b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
 - c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.
2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte [...] necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:
- a) se considerarán “sucesivos”;
 - b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido.»

B. Derecho nacional

13. Respecto al Derecho español, resultan pertinentes las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, en la versión vigente en el momento en que se celebró el contrato de trabajo objeto del presente litigio.¹¹

1. Generalidades

14. Con arreglo al artículo 15, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo puede concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. En la referida disposición se enumeran los supuestos en los que se admite la celebración de un contrato de duración determinada.

15. Además, en el artículo 15, apartado 6, del Estatuto de los Trabajadores se recoge la siguiente disposición relativa a la igualdad de trato de los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada:

«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. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.»

¹¹ Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre de 2015 (BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015, p. 100224). Según el Gobierno español, el tenor de las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores pertinentes en el presente asunto es idéntico a la versión anterior de dicha Ley, que se nos presenta en el asunto Grupo Norte Facility (C-574/16).

16. En el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores («Extinción del contrato») se resumen todas las circunstancias que pueden hacer que se extinga una relación laboral. Entre ellas se incluyen, por una parte, la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato [artículo 49, apartado 1, letra c)] y, por otra parte, la extinción por causas objetivas [artículo 49, apartado 1, letra l)], que se enumeran en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

17. Por lo que respecta a la finalización del contrato de trabajo por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, el artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores establece que el trabajador —excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos— tiene 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.

18. En cambio, respecto a la extinción del contrato por causas objetivas, el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores dispone que debe ponerse «a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita [de la causa objetiva], 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.»

2. Contrato de interinidad

19. El contrato de interinidad es una modalidad específica de contrato de trabajo regulada en una norma de desarrollo del Estatuto de los Trabajadores, concretamente el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998.¹² Este contrato puede celebrarse para sustituir a un trabajador con derecho a la reserva de su puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual. También puede celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso selectivo o de promoción para su cobertura definitiva.

III. Hechos y procedimiento principal

20. La Sra. Lucía Montero Mateos celebró, el 13 de marzo de 2007, un contrato de trabajo de interinidad con la Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid¹³ para sustituir a un trabajador fijo de dicha entidad. El 1 de febrero de 2008 su contrato fue transformado en un contrato de interinidad para cobertura de vacante.¹⁴

21. Mientras duró su contrato de trabajo, la Sra. Montero Mateos estuvo empleada como auxiliar de hostelería en la residencia de mayores «González Bueno» de la Comunidad de Madrid.

22. Tras la celebración de un proceso selectivo para la consolidación del empleo en plazas de auxiliar de hostelería en la Comunidad de Madrid se adjudicó la plaza que ocupaba hasta entonces la Sra. Montero Mateos a otro trabajador. En vista de ello, el director de la residencia de mayores comunicó a la Sra. Montero Mateos el 30 de septiembre de 2016 que en esa fecha dejaría de prestar servicios como auxiliar de hostelería, al haberse ocupado su plaza como consecuencia del proceso selectivo.

23. La Sra. Montero Mateos presentó demanda de despido contra la Agencia ante el órgano jurisdiccional remitente, el Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid,¹⁵ el 14 de octubre de 2016.

¹² Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (BOE n.º 7, de 8 de enero de 1999, p. 568).

¹³ En lo sucesivo, «Agencia».

¹⁴ Se trataba concretamente de la plaza catalogada con el número 16332, como se indicaba en el contrato de trabajo.

¹⁵ Nota no pertinente en español.

IV. Petición de decisión prejudicial y procedimiento ante el Tribunal de Justicia

24. Mediante auto de 21 de diciembre de 2016, recibido en el Tribunal de Justicia el 29 de diciembre de 2016, el Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid planteó al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial con arreglo al artículo 267 TFUE:

«La Cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco alcanzado entre la CES, UNICE y CEEP sobre el trabajo de duración determinada que se incorpora al ordenamiento comunitario por la Directiva 1999/70 del Consejo de la Unión ¿debe interpretarse en el sentido de que la extinción del contrato temporal de interinidad para cobertura de vacante por vencimiento del término que dio lugar a su suscripción entre el empresario y la trabajadora constituye una razón objetiva que justifica que el legislador nacional no prevea en tal caso indemnización alguna por fin de contrato, mientras que para un trabajador fijo comparable que ha sido despedido por una causa objetiva se prevé una indemnización de 20 días por año?»

25. En el procedimiento prejudicial ante el Tribunal de Justicia han presentado observaciones escritas la Sra. Montero Mateos, la Agencia, el Gobierno español y la Comisión Europea. El 8 de noviembre de 2017 se celebró una vista común para los asuntos C-574/16 y C-677/16, en la que participaron Grupo Norte Facility, la Sra. Montero Mateos, la Agencia, el Gobierno español y la Comisión.

26. A solicitud de España, el Tribunal de Justicia actúa en el presente procedimiento en Gran Sala, de conformidad con el artículo 16, párrafo tercero, de su Estatuto.

V. Apreciación

27. Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente desea fundamentalmente que se dilucide si constituye una discriminación prohibida por el Derecho de la Unión el hecho de que a una trabajadora con un contrato temporal, en caso de que su contrato de trabajo finalice por expiración del tiempo convenido, por haberse realizado la obra o el servicio pactados o por haberse producido el hecho o acontecimiento acordado, no le corresponda indemnización alguna, mientras que un trabajador cuyo contrato de trabajo, de duración determinada o de duración indefinida, se extingue como consecuencia de una decisión del empresario por causas objetivas sí recibe tal indemnización.

28. El trasfondo de esta cuestión prejudicial lo constituye el hecho de que, con arreglo al Estatuto de los Trabajadores, un trabajador tiene legalmente derecho a una indemnización de veinte días por año de servicio en caso de que el empresario acuerde la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva [artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores], mientras que la misma Ley concede al trabajador, en caso de que su contrato de trabajo de duración determinada simplemente finalice, una indemnización inferior, de ocho a doce días por año de servicio, o, incluso, no le concede indemnización alguna si es un «contrato de interinidad» o un contrato formativo el que llega a su fin [artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores].

A. Ámbito de aplicación del principio de no discriminación

29. El Acuerdo marco se aplica a los contratos de duración determinada. Así se desprende de su título y se confirma con la definición de su ámbito de aplicación en la cláusula 2, apartado 1, según la cual el Acuerdo marco se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.

30. No se discute que el objeto del litigio principal es un contrato temporal de interinidad, tal como está previsto en España conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

31. El Tribunal de Justicia ha declarado ya también que las disposiciones contenidas en el Acuerdo marco se aplican a los contratos y relaciones laborales de duración determinada celebrados por los órganos de la Administración y demás entidades del sector público,¹⁶ y que los particulares pueden invocar directamente la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco ante los órganos jurisdiccionales nacionales frente a los referidos órganos y entidades.¹⁷

32. Ahora bien, los intervinientes en el procedimiento no se ponen de acuerdo acerca de si, en particular, el principio de no discriminación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco puede aplicarse a un supuesto como el presente, ya que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco prohíbe concretamente que se dé un trato menos favorable a los trabajadores con contratos de duración determinada por lo que respecta a sus condiciones de trabajo.

33. El Gobierno español considera que con esta expresión sólo se hace referencia a las condiciones de trabajo¹⁸ en sentido estricto, y no a otras condiciones de empleo¹⁹ como, por ejemplo, los requisitos y las consecuencias jurídicas de la finalización de un contrato de trabajo o de una relación laboral de duración determinada.

34. Esta tesis no puede prosperar. Lo decisivo para entender el concepto de «condiciones de trabajo» de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco es únicamente, según la jurisprudencia, el criterio del empleo, es decir, el hecho de que las normas aplicables a un trabajador o las prestaciones que éste reclama estén ligadas a su relación laboral con su empresario.²⁰

35. Algunas de las versiones lingüísticas del Acuerdo marco emplean fórmulas que se corresponden con la expresión «condiciones de trabajo», pero también hay otras que equivalen a la expresión «condiciones de empleo»,²¹ sin que por ello deban adoptarse, obviamente, dos enfoques distintos. Por lo demás, tal distinción sería difícilmente compatible con los objetivos del Acuerdo marco y con el sistema general del Derecho laboral europeo.

36. En efecto, el objetivo del Acuerdo marco es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación.²² Revela 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.²³ Según jurisprudencia

16 Sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros (C-212/04, EU:C:2006:443), apartados 54 a 57; de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), apartado 25; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819), apartados 38 a 40, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros (C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401), apartado 67.

17 Sentencias de 15 de abril de 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223), apartado 68, y de 12 de diciembre de 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830), apartado 28.

18 Nota no pertinente en español.

19 Nota no pertinente en español.

20 Sentencias de 10 de junio de 2010, Bruno y Pettini (C-395/08 y C-396/08, EU:C:2010:329), apartados 45 y 46; de 12 de diciembre de 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830), apartado 35; de 13 de marzo de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), apartado 25, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), apartado 28.

21 Así, por ejemplo, en la versión alemana de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco no se habla de Arbeitsbedingungen [condiciones de trabajo], sino de Beschäftigungsbedingungen [condiciones de empleo]. Lo mismo ocurre, por ejemplo, en las versiones francesa (conditions d'emploi), italiana (condizioni di impiego), portuguesa (condições de emprego) e inglesa (employment conditions).

22 Cláusula 1, letra a), del Acuerdo marco y considerando 14 de la Directiva 1999/70.

23 Párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo marco.

consolidada, en el Acuerdo marco se recogen normas de Derecho social de la Unión Europea de especial importancia de las que debe disfrutar todo trabajador, al ser disposiciones protectoras mínimas.²⁴ Por consiguiente, el principio de no discriminación de los trabajadores con contratos de duración determinada no puede ser interpretado de manera restrictiva.²⁵

37. Además, la coherencia del Derecho laboral europeo exige que el concepto de «condiciones de trabajo» o de «condiciones de empleo» no se interprete desligándolo de su significado en otras disposiciones similares de Derecho de la Unión.²⁶ En este contexto debe hacerse referencia, en particular, a las Directivas antidiscriminación 2000/78/CE²⁷ y 2006/54/CE,²⁸ que concretan el principio general de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación en relación con diferentes motivos de discriminación como el sexo, la edad o la orientación sexual. Según jurisprudencia reiterada, dichas Directivas comprenden asimismo las condiciones de despido. Así pues, los pagos vinculados a la relación de empleo que —por efecto del contrato de trabajo o por ley— debe efectuar el empresario al extinguirse la relación laboral están comprendidos también en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación.²⁹ Lo mismo cabe decir, en definitiva, respecto del concepto de «condiciones de trabajo» en relación con el principio de no discriminación con arreglo a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco.³⁰

38. Así pues, en suma, el Acuerdo marco, en general, y el principio de no discriminación que en él se recoge, en particular, son aplicables a la indemnización que, porque así se haya acordado o por ley, pueden reclamar los trabajadores a sus empleadores por la extinción de sus contratos de trabajo. Así lo ha declarado ya también el Tribunal de Justicia.³¹

39. Por tanto, un supuesto como el presente, en el que precisamente tal indemnización es objeto de discusión, entra dentro del ámbito de aplicación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco.

40. Ahora bien, el principio de no discriminación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sólo adquiere relevancia en el caso de dicha indemnización en la medida en que se trate de comparar a los trabajadores con contratos de duración determinada y a los trabajadores fijos. En cambio, es irrelevante por lo que respecta a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco el hecho de que también los trabajadores con contratos de duración determinada sean tratados de manera diferente entre sí en relación con la indemnización controvertida en función de que su relación laboral se extinga como consecuencia de una decisión del empleador por una causa objetiva o simplemente finalice por expiración del tiempo convenido, por haberse realizado la obra o el servicio pactados o por haberse producido el hecho o acontecimiento acordado, ya que el principio de no discriminación del Acuerdo marco no alcanza a las posibles diferencias de trato entre distintas categorías de trabajadores con contratos de duración determinada.³²

24 Sentencia de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), apartados 27 y 38; en sentido similar las sentencias de 15 de abril de 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223), apartado 114, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), apartado 24.

25 Sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), apartado 38, en relación con el apartado 37; de 15 de abril de 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223), apartado 114, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), apartado 24.

26 En el mismo sentido la sentencia de 10 de junio de 2010, Bruno y Pettini (C-395/08 y C-396/08, EU:C:2010:329), apartados 45 y 46.

27 Directiva del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO 2000, L 303, p. 16).

28 Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO 2006, L 204, p. 23).

29 Véanse, entre otras muchas, las sentencias de 16 de febrero de 1982, Burton (19/81, EU:C:1982:58), apartado 9; de 8 de junio de 2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, EU:C:2004:334), apartado 36, y de 12 de octubre de 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600), apartado 21.

30 En el mismo sentido la sentencia de 13 de marzo de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), apartado 28.

31 Sentencia de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), apartados 31 y 32; en sentido similar las sentencias de 12 de diciembre de 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830), apartados 35 a 37, también en materia de regímenes de indemnización, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), apartados 27 a 29, en relación con el plazo de preaviso.

32 Auto de 11 de noviembre de 2010, Vino (C-20/10, EU:C:2010:677), apartado 57.

B. La cuestión de la posible discriminación entre trabajadores con contratos de duración determinada y trabajadores fijos

41. Queda por examinar, como problema central del presente asunto, si los trabajadores con contratos de duración determinada y los trabajadores fijos se encuentran en una situación comparable,³³ puesto que, como se desprende del propio tenor de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, el Derecho de la Unión prohíbe la discriminación entre los trabajadores con contratos de duración determinada y los trabajadores fijos comparables, pero no exige en modo alguno que los trabajadores con contratos de duración determinada y los trabajadores fijos reciban el mismo trato si no son comparables.³⁴ Por tanto, sólo si las situaciones son comparables puede existir una discriminación de los trabajadores con contratos de duración determinada por el hecho de que la indemnización legal esté configurada de modo diferente, tal como se discute en el litigio principal.

42. El punto de partida de las reflexiones acerca de la comparabilidad entre trabajadores con contratos de duración determinada y trabajadores fijos que incumbe realizar al órgano jurisdiccional remitente³⁵ es, según la definición del concepto de «trabajador con contrato de duración indefinida comparable» que se recoge en la cláusula 3, apartado 2, párrafo primero, del Acuerdo marco, si ambos desempeñan, en el centro de trabajo correspondiente, un trabajo u ocupación idéntico o similar. Este extremo debe dilucidarse teniendo en cuenta un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales.³⁶

43. En el presente asunto hay que partir de la premisa de que la trabajadora con contrato temporal se encuentra en la misma situación con respecto a la actividad concreta que debe desempeñar —en particular, a la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales— que un trabajador fijo del mismo centro de trabajo, ya que, según se aprecia, la Sra. Montero Mateos desempeñaba en la residencia de mayores, como auxiliar de hostelería, una actividad idéntica a otros auxiliares de hostelería empleados con carácter indefinido. Incluso se le había asignado una plaza concreta que, en realidad, estaba pensada para un trabajador fijo y que finalmente fue ocupada por uno.

44. No obstante, en un supuesto como el presente sería precipitado, basándose únicamente en la actividad que realizaban y en la identidad del puesto de trabajo asignado, llegar a la conclusión de que ambos trabajadores se encontraban globalmente en una situación comparable desde todos los puntos de vista y de que, por tanto, se discrimina al trabajador con contrato temporal si, al finalizar el contrato, se le aplica un régimen legal menos favorable en materia de indemnización. Lo decisivo es, concretamente, si los trabajadores con contratos de duración determinada y los trabajadores fijos se encuentran en una situación comparable también (precisamente) respecto a la indemnización controvertida —y, especialmente, respecto a la circunstancia que da lugar a tal indemnización—.

³³ En este sentido también las sentencias de 12 de diciembre de 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830), apartado 43; de 13 de marzo de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), apartado 30, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), apartados 39 y 40.

³⁴ Sentencia de 12 de diciembre de 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830), apartado 42, y auto de 30 de abril de 2014, D'Aniello y otros (C-89/13, EU:C:2014:299), apartado 28; en sentido similar la sentencia de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros (C-302/11 y C-305/11, EU:C:2012:646), apartado 48, y la idea que aparece en la sentencia de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), apartados 39 y 40.

³⁵ Sentencias de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros (C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646), apartado 43; de 13 de marzo de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), apartado 32, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), apartado 42.

³⁶ Sentencias de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557), apartado 66, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), apartado 31, así como los autos de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167), apartado 37, y de 9 de febrero de 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109), apartado 38; ya en el mismo sentido la sentencia de 31 de mayo de 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155), apartado 33.

45. Al examinar esta cuestión deben aplicarse, en definitiva, los mismos criterios que se aplican también normalmente en materia de discriminación,³⁷ ya que el principio de no discriminación, tal como se concreta en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, es simplemente una manifestación particular del principio general de igualdad de trato y de no discriminación del Derecho de la Unión.³⁸

46. Por eso se afirma en jurisprudencia reiterada que la comparabilidad de las situaciones debe determinarse y apreciarse, en particular, a la luz del objeto y la finalidad del acto que establece la distinción de que se trata. Además, deben tenerse en cuenta los principios y objetivos del ámbito normativo al que pertenece el acto en cuestión.³⁹

47. Por consiguiente, los criterios para comparar las diversas prestaciones del empleador que, por efecto del contrato de trabajo o por ley, corresponden a los trabajadores con contratos temporales, por una parte, y a los trabajadores fijos, por otra parte, engloban necesariamente también la situación fáctica y jurídica en la que procede reclamar las correspondientes prestaciones al empleador.⁴⁰

48. El presente asunto da al Tribunal de Justicia la oportunidad de profundizar especialmente en este aspecto —al que, a mi juicio, no se prestó suficiente atención en la sentencia De Diego Porras⁴¹— y de reconsiderar su jurisprudencia a este respecto.

49. Es indudable que hay numerosas prestaciones económicas y sociales del empresario que, por su objeto y su finalidad, corresponden del mismo modo tanto a los trabajadores con contratos de duración determinada como a los trabajadores fijos. Entre ellas se incluye ante todo, sin duda, el salario, pero también las eventuales gratificaciones por lealtad a la empresa, y ventajas sociales como ayudas para manutención y transporte o acceso a espacios deportivos de la empresa y a guarderías, ya que con tales prestaciones, o bien se gratifica el trabajo prestado en la empresa, o bien se promueve la integración en la vida laboral y en la empresa, si bien puede aplicarse en su caso el principio *pro rata temporis* (cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo marco).⁴²

50. Ahora bien, la indemnización controvertida no es una de tales prestaciones —sin perjuicio del examen que corresponde realizar al órgano jurisdiccional remitente—, ya que, según se aprecia, la indemnización adeudada en determinadas circunstancias por un empresario español con arreglo al Estatuto de los Trabajadores por extinción del contrato de trabajo no es, por su objeto y su finalidad, una gratificación por lealtad a la empresa, sino una compensación por el hecho de que el trabajador pierde su puesto de trabajo.

37 Véanse también mis conclusiones presentadas en los asuntos Pillbox 38 (C-477/14, EU:C:2015:854), punto 38; Pilkington Group y otros/Comisión (C-101/15 P, EU:C:2016:258), punto 66, y Vervloet y otros (C-76/15, EU:C:2016:386), punto 47, en cada una de las cuales explico detalladamente que el principio de igualdad de trato no puede interpretarse y aplicarse de manera diferente en función del ámbito jurídico de que se trate.

38 En este sentido, por ejemplo, la sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557), apartado 65, en la que la jurisprudencia reiterada relativa al principio de no discriminación se traslada a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco.

39 Sentencias de 16 de diciembre de 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine y otros (C-127/07, EU:C:2008:728), apartado 26; de 11 de julio de 2013, Ziegler/Comisión (C-439/11 P, EU:C:2013:513), apartado 167, y de 26 de julio de 2017, Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597), apartado 46.

40 En este sentido, sentencia de 12 de diciembre de 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830), apartados 44 y 45.

41 Sentencia de 14 de septiembre de 2016 (C-596/14, EU:C:2016:683), en especial apartados 40 a 44 y 51.

42 Además, el derecho a obtener determinadas prestaciones del empleador puede hacerse depender de una antigüedad mínima, siempre que este requisito se determine con arreglo a criterios objetivos y transparentes y no se dirija específicamente a excluir a los trabajadores con contratos temporales.

51. Tomando como referencia el objeto y la finalidad de la indemnización, los trabajadores con contratos de duración determinada, por una parte, y los trabajadores fijos, por otra, no se encuentran, pese a lo que pudiera parecer a primera vista, en una situación comparable. Ello no se debe en modo alguno únicamente al carácter temporal del trabajo de duración determinada —que, como tal, no puede ser, en términos abstractos, criterio de diferenciación—,⁴³ sino, muy particularmente, a la previsibilidad, mayor en un caso que en otro, de perder el puesto de trabajo, a la cual pueden asociarse indemnizaciones de diferente cuantía.

52. Ciertamente no se discute que la pérdida del puesto de trabajo es en todo caso —tanto para un trabajador con un contrato temporal como para un trabajador fijo— un hecho enormemente desagradable, incluso dramático, que con frecuencia lleva aparejadas notables dificultades personales y sociales.

53. No obstante, para un trabajador con un contrato temporal, la pérdida de su puesto de trabajo por expiración del tiempo convenido, por haberse realizado la obra o el servicio pactados o por haberse producido el hecho o acontecimiento acordado es esperable desde el principio y no supone en modo alguno una sorpresa. El propio trabajador ha participado en el acuerdo contractual que, más tarde o más temprano, hace irremediamente que su relación laboral finalice, aun cuando él quizá albergue la esperanza, en vista de la larga duración de su empleo temporal, de que su relación laboral se consolide como la de un trabajador empleado con carácter indefinido.

54. Por el contrario, la extinción (anticipada) de una relación laboral —de duración determinada o de duración indefinida— como consecuencia de una decisión del empresario por una causa objetiva (por ejemplo, por dificultades económicas del empresario que hacen ineludible una reducción de plantilla) no es, por regla general, un acontecimiento que el trabajador pueda prever concretamente.

55. Además, en el supuesto de un acuerdo de extinción por causas objetivas, la indemnización legalmente prevista está pensada sobre todo para compensar las expectativas frustradas del trabajador sobre la continuidad de su relación laboral, la cual, en realidad, debía perdurar. En cambio, tales expectativas frustradas no existen cuando un contrato de trabajo temporal simplemente finaliza por expiración del tiempo convenido, por haberse realizado la obra o el servicio pactados o por haberse producido el hecho o acontecimiento acordado.

56. En el presente asunto, el término del contrato de trabajo no se vinculaba a una fecha determinada del calendario, como ocurría en el asunto C-574/16, sino a un acontecimiento futuro acordado en el contrato: la contratación de un trabajador fijo una vez concluido un proceso selectivo en curso.

57. Aun cuando una trabajadora —como en el presente asunto o en el asunto De Diego Porras—⁴⁴ desempeñe desde hace mucho tiempo la misma actividad para el mismo empleador sobre la base de un contrato temporal,⁴⁵ su relación laboral sigue estando, a mi juicio, mucho menos consolidada y, por tanto, su confianza en su continuidad es mucho menos digna de protección que en el caso de un trabajador fijo con un contrato de duración indefinida.

⁴³ De conformidad con la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, no puede tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada; véanse también las sentencias de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819), apartados 56 y 57; de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros (C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646), apartado 52, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), apartados 37 y 38.

⁴⁴ Sentencia de 14 de septiembre de 2016 (C-596/14, EU:C:2016:683).

⁴⁵ En ello se diferencia el presente asunto del asunto Grupo Norte Facility (C-574/16) que se tramita de forma paralela, que tiene por objeto un contrato de trabajo de duración determinada, inferior a tres años. No obstante, como expongo detalladamente en mis conclusiones presentadas hoy en el referido asunto, la valoración jurídica debería ser la misma en ambos casos.

58. Por eso me parece poco convincente la propuesta de la Comisión de considerar las relaciones laborales temporales con una duración extraordinariamente larga comparables a las de los trabajadores fijos. Si se quisiese hacer depender la cuestión de la comparabilidad caso por caso de la concreta duración de la respectiva relación de trabajo y del grado de previsibilidad de su finalización, la seguridad jurídica resultaría considerablemente menoscabada y se complicaría claramente la aplicación en la práctica del principio de no discriminación de los trabajadores con contratos de duración determinada.

59. Las conductas abusivas de los empleadores —que pueden manifestarse, entre otras, en forma de ristas de contratos temporales sucesivos— deberían combatirse de forma eficaz y disuasoria con las medidas específicamente previstas para ello en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo marco, incluida la de convertir un contrato de trabajo de duración determinada en uno celebrado por tiempo indefinido.⁴⁶ Al hacerlo no debería desdibujarse la diferencia entre la protección contra la discriminación de la cláusula 4, apartado 1, y la lucha contra los abusos de la cláusula 5 del Acuerdo marco, como ha indicado acertadamente la Comisión.⁴⁷

60. Si se pretendiese impedir a los Estados miembros diseñar de forma diferenciada su legislación laboral en función de las diferencias y de los intereses señalados se estaría socavando la distinción entre contratos de trabajo de duración determinada y de duración indefinida. Pues bien, como destaca acertadamente la Comisión, tal distinción se corresponde con los valores del legislador de la Unión y de los interlocutores sociales europeos, con arreglo a los cuales el empleo de duración determinada no puede considerarse per se rechazable o, más aún, ilegal. De hecho, el Acuerdo marco se basa en la idea de que los contratos de trabajo de duración determinada «son característicos del empleo en algunos sectores, ocupaciones y actividades y [...] pueden convenir tanto a los empresarios como a los trabajadores».⁴⁸ Se considera también una «contribución para la consecución de un mayor equilibrio entre “flexibilidad del tiempo de trabajo y seguridad para los trabajadores”».⁴⁹

C. Posibles causas de justificación de la diferencia de trato

61. Sólo para el supuesto de que el Tribunal de Justicia valore de manera diferente a la que yo propongo la comparabilidad de la situación de los trabajadores temporales y de los trabajadores fijos, me centraré brevemente a continuación en las posibles causas de justificación de la diferente configuración de las indemnizaciones legalmente previstas a las que se refiere el presente asunto.

62. En un supuesto como el presente, que versa sobre una relación laboral en el sector público, hay sobre todo dos aspectos que merecen ser discutidos: por una parte, las consideraciones de índole presupuestaria, que, en vista de la escasez de recursos de muchas entidades públicas, cobran cada vez más importancia en los Estados miembros, y, por otra parte, los principios del Derecho de la función pública de los Estados miembros.

63. Por lo que respecta, antes de nada, a las consideraciones de índole presupuestaria, un régimen legal en materia de indemnización menos favorable en caso de finalización de contratos temporales que en caso de un acuerdo de extinción del empleador por causas objetivas no puede justificarse por el mero hecho de que una normativa más generosa supondría una carga excesiva para las finanzas públicas, ya

⁴⁶ Ahora bien, el Acuerdo marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada (sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443, apartado 91; de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, apartado 47, y de 14 de septiembre de 2016, Martínez Andrés y Castrejana López, C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680, apartado 39), sobre todo no en el sector público.

⁴⁷ En la sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros (C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401), apartados 108 y 109, ya apunta el Tribunal de Justicia que puede ser abusivo a los efectos de la cláusula 5 del Acuerdo marco emplear a personal sustituto mediante contratos sucesivos de trabajo de duración determinada si no se puede prever cuándo concluirá el proceso selectivo para la contratación de trabajadores fijos.

⁴⁸ Número 8 de las consideraciones generales del Acuerdo marco; véase asimismo el párrafo segundo de su preámbulo.

⁴⁹ Primer párrafo del preámbulo del Acuerdo marco; véanse asimismo los números 3 y 5 de sus consideraciones generales.

que, según jurisprudencia consolidada, las simples consideraciones de índole presupuestaria, aun cuando puedan ser el motivo de las opciones de política social de un Estado miembro e influir sobre la naturaleza o el alcance de éstas, no pueden servir, por sí solas, para justificar una discriminación.⁵⁰

64. Por su parte, es cierto que los principios del Derecho de la función pública —por ejemplo, el principio de inclusión en la correspondiente plantilla, el modelo de funcionario de carrera y la necesidad de superar un proceso selectivo para poder acceder a un trabajo de duración indefinida— no están exentos de consecuencias a la hora de aplicar en la práctica las disposiciones del Acuerdo marco,⁵¹ ya que éste reconoce expresamente que «su aplicación detallada debe tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas».⁵²

65. No obstante, no todas las diferencias de trato entre trabajadores temporales y trabajadores fijos comparables pueden justificarse en bloque haciendo referencia a las particularidades sectoriales de la Administración pública,⁵³ sino sólo aquellas en las que tales particularidades son auténtica y concretamente decisivas.⁵⁴ Sin perjuicio del examen que realice el órgano jurisdiccional remitente más en profundidad, no hay nada que indique en el presente asunto que, para aplicar principios del Derecho de la función pública, pueda ser necesario configurar el régimen legal en materia de indemnización de forma menos favorable en caso de finalización de un contrato temporal en el sector público que en caso de un acuerdo de extinción del empleador por causas objetivas.

66. Así pues, en el supuesto de que, en contra de las consideraciones que he expuesto anteriormente, se estimen comparables la situación de un trabajador temporal cuyo contrato de trabajo finaliza y la de un trabajador fijo cuyo empleador extingue la relación laboral por una causa objetiva, no se aprecia una justificación objetiva para las distintas indemnizaciones a las que se tiene derecho en virtud de la ley.

D. Conclusión parcial

67. Sin embargo, en vista del carácter no comparable, a mi juicio, de las situaciones, cabe afirmar en definitiva, respecto a la interpretación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, que no supone una discriminación de los trabajadores con contratos de duración determinada el hecho de que, al finalizar sus contratos de trabajo por expiración del tiempo convenido, por haberse realizado la obra o el servicio pactados o por haberse producido el hecho o acontecimiento acordado, no les corresponda indemnización alguna o les corresponda una indemnización inferior que a los trabajadores cuyos contratos de trabajo, de duración determinada o de duración indefinida, se extinguen como consecuencia de una decisión del empleador por una causa objetiva.

50 Sentencias de 24 de febrero de 1994, Roks y otros (C-343/92, EU:C:1994:71), apartados 35 y, con carácter adicional, 36 y 37; de 20 de marzo de 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168), apartados 59 y, con carácter adicional, 60 y 61, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros (C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401), apartado 110.

51 Véanse al respecto mis conclusiones presentadas en los asuntos acumulados Angelidaki y otros (C-378/07 a C-380/07, EU:C:2008:686), punto 117, y en el asunto Adeneler y otros (C-212/04, EU:C:2005:654), puntos 85 y 86; en el mismo sentido las conclusiones comunes del Abogado General Poiares Maduro presentadas en los asuntos Marrosu y Sardino (C-53/04 y C-180/04, EU:C:2005:569), puntos 42 y 43.

52 Así lo señala el párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo marco; véase también el número 10 de sus consideraciones generales.

53 En este sentido también las sentencias de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517), apartado 45, y Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518), y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros (C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401), apartado 70, en cada una las cuales el Tribunal de Justicia añadió, a modo de limitación, «siempre que ello obedezca a motivos objetivos».

54 En el mismo sentido mi opinión presentada en el asunto de reexamen Comisión/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573), puntos 66 a 68.

VI. Conclusión

68. A la vista de las consideraciones que preceden, propongo al Tribunal de Justicia que responda a la petición de decisión prejudicial del Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid del modo siguiente:

«La cláusula 4, apartado 1, 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, debe interpretarse en el sentido de que no supone una discriminación de los trabajadores con contratos de duración determinada el hecho de que, al finalizar sus contratos de trabajo por expiración del tiempo convenido, por haberse realizado la obra o el servicio pactados o por haberse producido el hecho o acontecimiento acordado, no les corresponda indemnización alguna o les corresponda una indemnización inferior que a los trabajadores cuyos contratos de trabajo, de duración determinada o de duración indefinida, se extinguen como consecuencia de una decisión del empleador por una causa objetiva.»