

# **SOBRE LA SENTENCIA DEL TJUE Y LAS INDEMNIZACIONES**

Alfredo Aspra / José Antonio Sanfulgencio - [eleconomista.es](http://eleconomista.es)

Todos los medios de comunicación se están haciendo eco de tres sentencias dictadas por el Tribunal Europeo resolviendo decisiones prejudiciales planteadas por Juzgados y Tribunales españoles.

1) [SENTENCIA DEL TJUE DE 14-09-2016](#) (asunto C-596/14)

Sin lugar a dudas la resolución más relevante para todos los empresarios y trabajadores es la dimanante del [asunto C-596/14](#) planteado por la [Sra. Diego Porras](#) frente al [Ministerio de Defensa](#) y que ha resuelto una [cuestión prejudicial formulada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid](#), sobre la conformidad de la legislación española en el tratamiento de la indemnización por la extinción de los contratos de interinidad.

El Tribunal analiza el Estatuto de los Trabajadores conforme a lo establecido en la normativa europea (Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, UNICE y CEEP sobre el trabajo de duración determinada) declarando que las distintas condiciones laborales aplicables a los trabajadores fijos y a los trabajadores con un contrato de duración determinada, entre ellas las diferentes indemnizaciones en caso de extinción (20 días de salario por año de servicio en caso de extinción por causas objetivas en el primer caso, frente a la inexistencia de indemnización en caso de extinción de un contrato de interinidad), [no están justificadas si nos encontramos ante situaciones comparables](#).

El caso que se analizaba partía de una demanda por despido formulada por una trabajadora (secretaria en diversas subdirecciones) del Ministerio de Defensa que había suscrito diversos contratos de interinidad durante varios años para sustituir a otra trabajadora en situación de dispensa de sus obligaciones laborales por su condición sindical.

## **Interrogante**

Al interrogante formulado por el TSJ de Madrid de si **¿ha de entenderse comprendida la indemnización por finalización del contrato temporal en las condiciones de trabajo a las que se refiere la [cláusula 4, apartado 1](#), del Acuerdo [marco]?** (punto 23.1) el TJUE responde afirmativamente en el sentido de que el concepto de "condiciones de trabajo" incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada (punto 32).

**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.»*

Se subraya, pues, la existencia de una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos, en la medida que, a diferencia de los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido, los trabajadores con contrato de interinidad no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato, con independencia de la duración de los servicios prestados (punto 36).

### **Situaciones comparables**

Habida cuenta de la desigualdad observada, el TJUE comprueba, en un primer momento, la comparabilidad de las situaciones controvertidas en el litigio principal, y, en un segundo momento, la inexistencia de una posible justificación objetiva.

El Tribunal Europeo manifiesta que el hecho de que la trabajadora desempeñara durante 7 años consecutivos el mismo puesto de trabajo, ejecutando las mismas funciones que la trabajadora sustituida, y cumpliendo los requisitos de formación establecidos para acceder al puesto, permite concluir que las condiciones de trabajo que deben aplicársele deben ser las mismas que le aplicarían a la trabajadora sustituida, entre las que se incluye el derecho a percibir la correspondiente indemnización por finalización de su contrato de duración determinada.

Considera que la regulación sobre indemnización por despido no puede tratar de forma discriminatoria a los trabajadores temporales y fijos, y que, además, la legislación nacional no puede establecer una indemnización por extinción de un trabajador interino diferente a la de un trabajador fijo despedido (por causa objetiva, en el caso concreto). Por lo que presuntamente se indica al Juez nacional español que debe reconocer una indemnización de 20 días al interino cuyo contrato se ha extinguido, que hasta ahora no tenía derecho a indemnización alguna.

### **INTERROGANTES QUE SURGEN**

#### **1º.- ¿A qué indemnización se hacen acreedores los trabajadores que ven extinguidos lícitamente un contrato de interinidad?**

Hasta el momento la respuesta era claramente negativa por mor de la redacción del artículo 49.1c) del ET. Ciertamente los jueces y tribunales han de aplicar el Derecho Laboral actualmente vigente pero no es menos cierto que la aplicación de la doctrina sentada en esta STJUE puede ser puesta en escena de oficio por los Juzgados y Tribunales y/o en las pertinentes demandas formuladas por los trabajadores.

En este sentido, prácticamente todos los medios de comunicación social arrojan la conclusión de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, y ello como consecuencia de que el Tribunal Europeo no entra en el doble análisis de que:

(i) la actual indemnización de 12 días por año para la extinción de los contratos de duración determinada (excepto, interinos y formativos)

(ii) que la de 20 días es exactamente la misma indemnización tasada para extinguir un contrato de trabajo indefinido o temporal, si existen causas objetivas.

Así, pues, no estamos de acuerdo en principio con esta reflexión pública (fundamentalmente de los Sindicatos) del automatismo a los 20 días de indemnización y hemos de esperar a que ahora la Sala de lo Social del TSJ de Madrid resuelva el caso planteado de la interina del Ministerio de Defensa y sepamos si se decanta por concederle una indemnización equivalente a 20 días (cual si de un despido por causas objetivas se tratase) o por 12 (la indemnización legalmente prevista para los contratos temporales de obra y eventuales).

## **2º.- ¿Tendrán derecho a una indemnización todos los actuales contratos vigentes de interinidad que se extingan a su término?**

En nuestra opinión la respuesta será con toda probabilidad afirmativa. Y no solo eso sino también los contratos ya extinguidos que se encuentren en trámite de impugnación.

No obstante lo anterior, es importante reseñar que el Tribunal Europeo puntualiza la necesidad de analizar de forma objetiva el caso concreto, por lo que a priori se podría señalar que el aserto "indemnización para todos" no se aplicará automáticamente a todos los supuestos de interinidad, dado que deberá analizarse cada situación particular.

Como mecanismo de defensa empresarial cabría argüir que la cláusula 3 del Acuerdo Marco, con la rúbrica Definiciones, establece:

*"A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por:*

*2. "trabajador con contrato de duración indefinida comparable": un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinido, 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 el caso de la STJUE se concluyó con que la situación de la trabajadora era comparable a la de un trabajador fijo, y tan era así que efectuaba el mismo trabajo que la persona a la que reemplazó de forma permanente durante este largo período de tiempo.

¿Podrá existir algún supuesto de contrato de interinidad en el que no se efectúe un trabajo análogo o idéntico al de un trabajador fijo? Si fuese así la doctrina comunitaria ahora sentada no sería de aplicación. Más en la práctica ¿puede realmente darse ese caso? A priori, lo vemos bastante difícil por lo que es de prever que todos los contratos de interinidad sean acreedores a su término a una indemnización.

## **3º.- ¿Habrá posibles efectos retroactivos indemnizatorios para aquellas extinciones de contratos de interinidad habidas en el último año?**

Entendemos que no por elementales principios de seguridad jurídica. Todos los contratos finiquitados, ya de común acuerdo o ante SMAC o Juzgado, partiendo de una liquidación-finiquito sin ninguna indemnización, al albur de una nueva doctrina judicial española que se dicte no deberían verse afectados por una novedosa interpretación de un Tribunal Europeo.

No obstante, habrá que estar pendientes de las sentencias que se dicten a partir de ahora en el orden jurisdiccional social porque es previsible apuntar que, trabajadores que vieron extinguido su contrato de interinidad tras largo periodo de prestación de servicios

y si no ha transcurrido un año desde la terminación del contrato, "nada tienen que perder" reclamando ahora la indemnización que supuestamente les debería haber correspondido.

**4º.- ¿Cualquier contrato temporal (a excepción del interino) cuya indemnización por extinción asciende a 12 días por año de servicio (por obra o servicio y por circunstancias de la producción) se ve afectado por la STJUE?. ¿Deben ser iguales para todos los trabajadores las indemnizaciones por terminación del contrato de duración determinada, salvo que haya "razones objetivas", entre las que no se encuentra el hecho de ser indefinido o no?**

Cuestiones las que formulamos que se plantearon igualmente por el TSJ Madrid con este planteamiento:

*"No existiendo razones objetivas para exceptuar a los trabajadores interinos del derecho a percibir una indemnización por la finalización del contrato temporal ¿es discriminatoria la distinción que el ET establece entre las condiciones de trabajo de estos trabajadores no solo frente a las condiciones de los trabajadores indefinidos sino también respecto de las de los demás trabajadores temporales?" (punto 23.4.)*

Esta fue la 4º pregunta que el TSJ instó del TJUE y su respuesta fue:

*"Las posibles diferencias de trato entre determinadas categorías de personal con contrato de duración determinada, como la que menciona el tribunal remitente en la cuarta cuestión prejudicial, no están incluidas en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación consagrado por dicho Acuerdo marco (auto de 11-11-2010, VINO, C-20/10, no publicado, EU:C:2010:677, apartado 57) (punto 38).*

En principio, pues, parece lógico deducir que aunque a los efectos dialécticos la indemnización de 20 días por año se consagrara por el TSJ de Madrid para las válidas terminaciones de los contratos de interinidad, ello no comportaría que la extinción del resto de los contratos de duración determinada (obra o servicio y eventual) conllevaran también 20 días por año en lugar de los actuales 12.

## **DOS SENTENCIAS MÁS SOBRE CONTRATACIÓN TEMPORAL**

En la misma fecha, el TJUE ha dictado dos sentencias más relativas a la contratación temporal en España.

2) [SENTENCIA DEL TJUE DE 14-09-2016](#) (asunto C-184/15 y C-197/15)

Por un lado, la sentencia dictada en los asuntos acumulados [C-184/15 Florentina Martínez Andrés/Servicio Vasco de Salud](#) y [C-197/15, Juan Carlos Castrejana López/Ayuntamiento de Vitoria](#).

El Tribunal de Justicia precisa que las autoridades nacionales deben establecer medidas adecuadas suficientemente efectivas y disuasorias para prevenir y sancionar los abusos constatados tanto en lo que atañe a las relaciones de servicio de duración determinada regidas por el Derecho laboral como a aquellas regidas por el Derecho administrativo.

3) [SENTENCIA DEL TJUE DE 14-09-2016](#) (asunto C-16/15)

Y, por otro el TJUE ha dictado sentencia en el asunto de D<sup>a</sup> María Elena Pérez López contra el Servicio Madrileño de Salud (C-16/15), dando respuesta a la petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 4 de Madrid. La cuestión prejudicial se planteaba en relación a la interpretación de la Directiva 1999/70, en concreto para resolver si la contratación por medio de sucesivos contratos temporales para cubrir unas necesidades permanentes se puede considerar ajustado a dicha Directiva. La respuesta del Tribunal ha sido que la normativa que permite la renovación de contrataciones temporales es opuesta a la Directiva, cuando lo que en realidad se cubre es una necesidad permanente.

La demandante es una enfermera de Madrid, que fue contratada como empleada temporal por el Hospital Universitario de Madrid en febrero de 2009. Finalizado el periodo de contratación, fue nuevamente contratada como empleada temporal, y así sucesivamente hasta en siete ocasiones hasta junio de 2013. Finalizada la relación laboral, la demandante interpuso recurso contencioso-administrativo contra la resolución de cese, al entender que sus contrataciones temporales no se realizaron para cubrir una necesidad temporal del Servicio de Salud, sino para cubrir una necesidad permanente.

Planteada la cuestión al TJUE, el Tribunal argumenta que de acuerdo a la Directiva, los Estados deben establecer una regulación en materia laboral que prevenga los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos temporales, para así evitar la precarización del empleo.

En cuanto al caso concreto, el Tribunal considera que los sucesivos nombramientos de la demandante no se correspondieron con unas necesidades temporales del Servicio Madrileño de Salud, sino con una necesidad permanente, y por consiguiente, la contratación temporal sucesiva fue contraria a la Directiva 1999/70, ya que suponía una utilización abusiva del contrato temporal.

Ante un marcado paréntesis legislativo en materia social, sin duda influido por la larga presencia de un Gobierno en funciones, desde el prisma de las relaciones laborales tanto en el sector público como en el privado, la STJUE de 14 de septiembre 2016 (caso C-596-14) va a acarrear, sin ningún género de dudas y sin ningún tipo de reforma laboral, un incremento en los costes de la contratación de los trabajadores interinos.

Cual sea este coste (si 20 ó 12 días por año de servicio) y si además se extiende a la válida extinción de los contratos de obra o servicio determinado y eventuales (pasando de 12 a 20 días) es algo que dependerá de los criterios judiciales que comiencen a sentarse, para que al final sea el Tribunal Supremo quien fije la última solución.

Una primera aproximación nos la dará la Sala de lo Social del TSJ de Madrid al poner (confiamos sea en breve plazo), final al pleito iniciado el año 2012 por parte de la Sra. Porras contra el Ministerio de Defensa.