

Comentario a la Sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 – Asunto C-596/14 – Indemnización en supuestos de interinidad

En los últimos días distintos medios de comunicación se han hecho eco de la reciente Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 14 de septiembre de 2016 en la que se da respuesta a la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en relación con la falta de indemnización en supuestos de interinidad y una potencial discriminación respecto de trabajadores con contratos indefinidos y otras modalidades de contratos de duración determinada.

El supuesto de hecho es el siguiente: la demandante ha venido prestando sus servicios desde febrero de 2003 como secretaria en diversas subdirecciones del Ministerio de Defensa al amparo de varios contratos de interinidad. El último de dichos contratos, firmado el día 17 de agosto de 2005, tenía por objeto sustituir a una persona dispensada de sus obligaciones laborales como consecuencia de su actividad sindical. Sin embargo, tras la el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, se revocó dicha dispensa, por lo que se le notificó a la demandante la finalización de su contrato de trabajo con efectos del 30 de septiembre de 2012.

La cuestión que se plantea al TJUE se refiere a la interpretación, aplicación y posible colisión del derecho nacional con la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada celebrado el 18 de marzo de 1999 e incluido en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999. Algunas ideas general del Acuerdo marco que servirán para comprender la interpretación final del TJUE son:

- El citado Acuerdo marco parte de la idea de que el contrato de trabajo de duración indefinida es la fórmula que mejor protege la calidad de vida de los trabajadores, así como su desarrollo profesional. Sin perjuicio de ello, se reconoce la necesidad de contratación temporal pero siempre fundada en razones objetivas que eviten abusos y una degradación del empleo.
- El Acuerdo marco se aplicará "a los trabajadores", sin hacer ningún tipo de distinción.
- Se recogen expresamente los principios de no discriminación que, según reiterada jurisprudencia, exige tanto que no se traten de manera diferente situaciones comparables como que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que esté objetivamente justificado.

Para comprender las cuestiones que se plantea el TSJ de Madrid a la hora de conocer el asunto de referencia y plantear sus dudas al TJUE conviene recordar que, en nuestro país, por imperativo comunitario, la relación laboral "normal" es la de duración indefinida y a jornada completa. Partiendo de esa idea, el legislador asume y acepta como una necesidad que existan relaciones laborales distintas a la "normal" y, por ende, regula con sumo cuidado y múltiples exigencias las relaciones laborales a jornada parcial y de duración determinada.

Centrándonos en las relaciones laborales de duración determinada, que son las relevantes en este caso, el legislador permite que se realicen contrataciones basadas en necesidades temporales siempre que se fundamenten (i) en la formación del empleado cuando inicia su carrera profesional (los conocidos como "contratos formativos") o (ii) por razones objetivas (obra y servicio determinado, eventual o interinidad). En el supuesto de hecho de esta Sentencia nos encontramos ante un contrato de interinidad que se caracteriza por estar pensado para un período de transición en el que el titular del puesto del trabajo se ha visto



obligado, por cualquiera de los motivos legal o convencionalmente tasados, a dejar su puesto y una persona ocupa dicha posición hasta que el titular se reincorpore.

Pues bien, el propio ET establece determinadas diferenciaciones entre los contratos de duración determinadas al indicar que los contratos formativos y los de interinidad no tendrán derecho a indemnización por finalización de los mismos.

Así las cosas, el juzgador nacional plantea sus dudas al TJUE sobre cuatro cuestiones:

- (i) Si la indemnización por finalización de contrato se entiende comprendida en el concepto de "condiciones de trabajo", dado que la cláusula 4 del Acuerdo marco prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo de los empleados cuyos contratos tengan una duración determinada respecto de los trabajadores con contrato indefinido.
- (ii) Si, dado que la duración determinada es una causa objetiva de extinción de la relación laboral, los trabajadores con contratos temporales deberían tener derecho a una indemnización equivalente a la de los trabajadores con contratos indefinidos en caso de extinción de su contrato por dichas causas objetivas.
- (iii) Si el art. 49.1.c) del vigente ET, trasposición de la Directiva y del Acuerdo marco, es contrario al derecho comunitario dado que excluye expresamente a los contratos de interinidad y de formación.
- (iv) Si la normativa nacional supone una discriminación de los trabajadores interinos, no sólo respecto de los indefinidos sino también respecto de los temporales.

En relación con la primera cuestión, el TJUE entiende que cualquier indemnización que se reconozca al trabajador está vinculada con su relación laboral y, por ende, es una condición de trabajo como pudieran serlo los trienios o la compensación por preavisos.

Por lo que respecta a las cuestiones segunda a cuarta, que el TJUE engloba dado que las respuestas a dichas preguntas son consecuencia lógica de la respuesta anterior, se concluye lo siguiente:

Dado que no se puede tratar a un trabajador con relación laboral de duración determinada de forma distinta a un trabajador con relación laboral de duración indefinida salvo que exista una razón justificada para dicha diferenciación (que, obviamente, no sea la mera duración de su relación laboral), debe analizarse (i) en primer lugar, la comparabilidad de las situaciones y, (ii) en segundo lugar, la existencia de una posible causa que lo justifique.

Asumiendo que la demandante realizaba el mismo trabajo que pudieran realizar otras secretarías con relación laboral indefinida, el TJUE considera que la relación laboral de la demandante era comparable a la de otros empleados fijos del Ministerio de Defensa.

Respecto a la posible razón objetiva, el TJUE advierte que el hecho de que el contrato de interinidad tenga expresamente denegada la indemnización por finalización en el art. 49.1.c) ET no supone por sí mismo un hecho razonable que justifique.

Por tanto, el TJUE manifiesta que la normativa nacional relativa a los contratos de interinidad (y, en concreto, la denegación de indemnización por finalización) se opone a la cláusula 4 del Acuerdo marco. No obstante lo anterior, si bien la conclusión del TJUE es indiscutible para los supuestos de interinidad, no se pronuncia de forma clara ni tajante respecto de los contratos temporales, algo que en nuestra opinión podría ser objeto de una futura y nueva cuestión prejudicial.



Desde ECIJA, quedamos a su disposición para cualquier duda o cuestión que pudiera surgir, reciba un cordial saludo.

Área de Laboral ECIJA

rrojas@ecija.com - Socio

emoraleja@ecija.com – Abogada