

Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo de 14 de septiembre de 2016

Breves apuntes

Gemma Fabregat Monfort

La Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo de 14 de septiembre de 2016, asunto, C-596/14, se refiere a la indemnización a percibir en el contrato de interinidad en caso de extinción por fin de contrato.

El asunto se refiere a una trabajadora que prestó servicios desde febrero de 2003 como secretaria en diversas subdirecciones del Ministerio de Defensa. El 17 de agosto de 2005, firma un contrato de interinidad con el mismo ministerio para sustituir a otra trabajadora con reserva de puesto de trabajo cuya dispensa estaba justificada por motivos sindicales.

El 13 de septiembre de 2012 se cita a la trabajadora contratada en interinidad, a fin de formalizar cuanto es preciso para extinguir el contrato habida cuenta que la titular de la plaza se reincorporaba a su puesto a partir del 1 de octubre de 2012.

En aplicación de la normativa laboral española, a la trabajadora no le correspondía indemnización alguna por fin de contrato.

La trabajadora recurre ante los tribunales y planteado recurso de suplicación ante el TSJ de Madrid, después de que el Juzgado de instancia desestimara su pretensión, el TSJ suspende el procedimiento y plantea una serie de cuestiones prejudiciales ante el TJE a propósito de si la trabajadora interina tenía derecho o no a una indemnización por fin de contrato en aplicación de la Directiva 1999/70/CE y el Acuerdo Marco de la CES, UNICE y CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

Partiendo de entender que la indemnización por fin de contrato sí debe formar parte de las condiciones a que se refiere el Acuerdo Marco, el TJE considera que existe una discriminación respecto los trabajadores interinos habida cuenta que, en opinión del TJE, no concurre razón objetiva que justifique el diferente tratamiento que, convertido en perjuicio, supone dejar sin indemnización a los interinos cuando se extingue su contrato.

En ese sentido, por lo que aquí interesa, en el ordenamiento jurídico laboral español, hay que diferenciar entre tres situaciones:

1º) En primer lugar, ex. art. 49.c ET, los trabajadores contratados temporalmente bajo la modalidad de obra y servicio determinado o bajo la modalidad de un contrato eventual por incremento de tareas o exceso de pedidos tienen prevista una indemnización de 12 días de salario en caso de extinción por fin de contrato.

2º) En segundo lugar, los interinos, no tienen prevista indemnización por ese mismo motivo.

3º) Tampoco los indefinidos tienen prevista indemnización por fin de contrato. Puesto que, en su caso, no existe fin de contrato como tal. La extinción que se pueda producir por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción en la contratación indefinida jurídicamente es un despido objetivo ex art. 52 c) ET –o, en su caso, colectivo ex. art. 51.1. ET-.Y siempre, de ser procedente, da derecho ex. art. 53.1.b. ET a una indemnización de 20 días de salario por año con un máximo de 12 mensualidades.

En atención a lo anterior y vistas las concretas circunstancias que se dan en ese caso en particular, el TJE entiende que no concurre motivo que justifique el perjuicio de esa trabajadora frente a los indefinidos y los temporales. Primero,

porque desarrolla las mismas funciones que un indefinido; en segundo lugar, porque su prestación de servicios se prolonga durante años; y tercero, porque la trabajadora desconoce cuando se va a producir su cese por reingreso del titular del puesto.

Estos tres son, fundamentalmente, los motivos a los que alude el tribunal para entender que no hay motivo para diferenciar a esta trabajadora de los indefinidos y negarle la indemnización a la que estos tienen derecho en caso de extinción objetiva procedente.

Falta ahora saber si esta sentencia, que se refiere a un caso en particular, se va a aplicar a otros contratos. Tanto si se va a aplicar a otros contratos interinos como si su razonamiento se va a extender también para los contratados en obra o servicio determinado y los eventuales, aunque los razonamientos sobre la diferencia de trato entre trabajadores con contratos de duración determinada y los indefinidos son bastante generales y sin duda pueden alcanzar a otros muchos contratados en el ámbito privado y público.

Ahora bien, a decir verdad, tampoco está claro que este pronunciamiento del TJE se aplique absolutamente a todos los contratos temporales, pues existen contratos de duración determinada de no muy larga duración y/o de fecha de extinción conocida o fácilmente determinable.

Desde luego, este pronunciamiento beneficia a un interino en particular, y seguramente a los interinos en general. El riesgo es que, al final, una sentencia protectora como esta, se utilice como argumento para unificar la contratación y el resultado sea un contrato único con una indemnización inferior a la actual.

Esta no parece ser ni la finalidad, ni el sentido, ni la razón de ser de la sentencia del TUE. Espero que una medida protectora no se utilice como pretexto para abaratar la indemnización por despido de los indefinidos y equiparar los contratos temporales e indefinidos "a la baja". De ser así, la sentencia tendría un efecto perverso y totalmente opuesto a la protección que, al menos en este caso particular, parece pretender conceder el TJE.